Aboriginal Women and Jobs: Challenges and Issues for Employability Programs in Quebec

Carole Lévesque
Nadine Trudeau
Joséphine Bacon
Christiane Montpetit
Marie-Anne Cheezo
Manon Lamontagne
Christine Sioui Wawanoloath

Status of Women Canada
Condition feminine Canada

Canada

Aboriginal Women and Jobs: Challenges and Issues for Employability Programs in Quebec

by

Carole Lévesque
Nadine Trudeau
Joséphine Bacon
Christiane Montpetit
Marie-Anne Cheezo
Manon Lamontagne
Christine Sioui Wawanoloath

LE PARTENARIAT MIKIMON
Association des femmes autochtones du Québec
INRS-Culture et Société

The research for and production of this study were funded by the Policy Research Fund at Status of Women Canada. This paper presents the authors' views and does not necessarily reflect the official policy of Status of Women Canada or the Government of Canada.

May 2001

Status of Women Canada is committed to ensuring that all research produced through the Policy Research Fund adheres to high methodological, ethical and professional standards.

Specialists in the field anonymously review each paper and provide comments on:

- the accuracy, completeness and timeliness of the information presented;
- the extent to which the methodology used and the data collected support the analysis and recommendations; and
- the original contribution the report would make to existing work on this subject, and its usefulness to equality-seeking organizations, advocacy communities, government policy makers, researchers and other target audiences.

Status of Women Canada thanks those who contribute to this peer-review process.

Canadian Cataloguing in Publication Data

Aboriginal Women and Jobs: Challenges and Issues for Employability Programs in Quebec

Title on added t.p.: *Les femmes autochtones et l'emploi : défis et enjeux des programmes d'employabilité au Québec*
Issued also on the Internet.
Includes bibliographiuc references.

ISBN 0-662-65488-9
Cat. no. SW21-75/2001

1. Native Women — Employment — Quebec (Province).
2. Native Women, Services for — Quebec (Province).
3. Manpower policy — Quebec (Province).
I. Lévesque, Carole, 1950 - .
II. Canada. Status of Women Canada.

E98.W8F45 2001 341.4 C2001-980041-XE

Project Manager: Vesna Radulovic, Status of Women Canada
Publishing Coordinator: Mary Trafford, Status of Women Canada
Editing & Layout: PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.
Translation: Exelanglais
Comparative Read: William Hart
Translation Coordinator: Monique Lefebvre, Status of Women Canada
Translation Quality Control: Eileen Reardon

For more information contact:
Research Directorate
Status of Women Canada
123 Slater Street, 10th Floor
Ottawa, Ontario K1P 1H9
Telephone: (613) 995-7835
Facsimile: (613) 957-3359
TDD: (613) 996-1322
Email: research@swc-cfc.gc.ca

This document is also available for download on the Status of Women Canada Web site < http://www.swc-cfc.gc.ca/>.

CONTENTS

TABLES iii

ACRONYMS vi

PREFACE vii

ABOUT LE PARTENARIAT MIKIMON viii

ACKNOWLEDGMENTS ix

EXECUTIVE SUMMARY x

INTRODUCTION 1
- Terms of Reference and Objectives 1
- Research Questions 1
- Methodology 3
- Organization of the Report and Presentation of Findings 7

1: PORTRAITS OF WOMEN 9
- The Aboriginal Population of Quebec: Demographic and Socio-Economic Benchmarks 9
- A Documentary Portrait of Education and Employment among Aboriginal Women 13
- Aboriginal Women in Montréal: Profile of Program Clientele 21
- Aboriginal Women in the Regions: Profile of Program Clientele 30
- Clientele Profiles in Perspective 37
- Main Points and Summary of the Chapter 41

2: PROGRAM UTILIZATION AND EFFECTIVENESS 46
- Some Information about the Programs 46
- Participation in Employability Programs 50
- Informants' Comments on Programs 55
- Reference Persons' Comments on Programs 65
- Programs Tailored to Aboriginal Clients? 70
- Main Points and Summary of the Chapter 75

CONCLUSION 80
- Client Groups 80
- Program Operation and Scope 81
- The Issue of Programs Tailored to Aboriginal Clients 82
- Review of Objectives 83

RECOMMENDATIONS 84
Acquisition of Knowledge 84
Information, Training and Awareness Raising 84
Experimentation 85

BIBLIOGRAPHY 86

APPENDIXES

1 MAP SHOWING LOCATION OF ABORIGINAL COMMUNITIES AND FIRST NATIONS IN QUEBEC 92

2 INFORMANTS AND RESOURCE PERSONS 93

3 DESCRIPTION OF PROGRAMS 97

NOTES 104

TABLES

1 Distribution of informants in Montréal and the regions, by age 4

2 Distribution of informants in Montréal and the regions, by language of interview .. 5

3 Distribution of sample of resource persons by sex, origin and employer 5

4 List of themes and sub-themes in interview guide 6

5 Aboriginal population of Quebec, 1998 10

6 Obstacles to employment reported by people identifying themselves as Aboriginal (ages 15 and over), by region and sex (%) 18

7 Distribution of sample of informants in urban areas, by age 22

8 Distribution of sample of informants in urban areas, by ethnic group 22

9 Distribution of sample in urban areas, by age, marital status and number of children 23

10 Distribution of sample in urban areas, by age and mother tongue 24

11 Distribution of sample in urban areas, by ethnic group and mother tongue 25

12 Distribution of sample in urban areas, by ethnic group and language of work 25

13 Distribution of sample in urban areas, by age and education 26

14 Distribution of sample in urban areas, by ethnic group and education 26

15 Distribution of sample in urban areas, by mother tongue and education 27

16 Distribution of sample in urban areas, by age and occupation at time of interview 27

17 Distribution of sample in urban areas, by First Nation or ethnic group and occupation at time of interview 28

18 Distribution of employed persons (urban areas), by age and employer category 29

19 Distribution of sample in urban areas, by age and annual personal income 29

20 Distribution of sample in urban areas, by main source of income and annual personal income 29

21 Distribution of sample in urban areas, by education and annual personal income 30

22 Distribution of sample in regions, by age 31

23 Distribution of sample in regions, by place of origin 31

24 Distribution of sample in regions, by age and number of children 32

25 Distribution of sample in regions, by place of origin, number of children and marital status 32

26 Distribution of sample in regions, by place of origin and mother tongue 33

27 Distribution of sample in regions, by place of origin and language of work 33

28 Distribution of sample in regions, by age and education 34

29 Distribution of sample in regions, by age and occupation at time of interview 35

30 Distribution of sample in regions, by place of origin and type of job 35

31 Distribution of sample in regions, by age and employer category 36

32 Distribution of sample in regions, by age and annual personal income 36

33 Distribution of sample in regions, by main source of income and annual personal income 37

34 Distribution of sample in regions, by education and annual personal income 37

35 Employability programs: type and classification 47

36 Distribution of sample in urban areas, by age and participation in employability programs (all types combined) 51

37 Distribution of sample in urban areas, by ethnic group and participation in employability programs (all types combined) 51

38 Distribution of sample in urban areas, by age and participation in employment and job access programs (student, youth, back-to-work, labour market entry) 52

39 Distribution of sample in urban areas, by age and participation in training programs (including remedial education, job training and youth training) 53

40 Distribution of sample in regions, by age and participation in employability programs (all types combined) 54

41 Distribution of sample in regions, by ethnic group and participation in employability programs (all types combined) 54

42 Distribution of sample in regions, by age and participation in employment and job access programs (student, youth, back-to-work, labour market entry) 54

43 Distribution of sample in regions, by age and participation in training programs (including remedial education, job training and youth training) 55

ACRONYMS

ABC	Aboriginal Business Canada
AFAQ	Association des femmes autochtones du Québec
AFNQL	Assembly of First Nations of Quebec and Labrador
AMAM	Association de la main-d'oeuvre autochtone de Montréal
APTE	Actions positives pour le travail et l'emploi
AWPI	Aboriginal Workforce Participation Initiative
CHRDFNQ	Commission on Human Resources Development for the First Nations of Quebec
DIAND	Department of Indian Affairs and Northern Development
EDCAW	Economic Development for Canadian Aboriginal Women
EIC	Employment and Immigration Canada
FNQLHSSC	First Nations of Quebec and Labrador Health and Social Services Commission
HRDC	Human Resources Development Canada
INRS	Institut national de la recherche scientifique
LAMB	Local Aboriginal Management Board
LFNC	Local First Nation Commissions
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
MSRQ	Ministère de la Sécurité du revenu du Québec
PAIE	Programme d'aide à l'intégration en emploi
PWGSC	Public Works and Government Services Canada
QNBD	Quebec Native Business Directory
RCAAQ	Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec
RCAP	Royal Commission on Aboriginal Peoples
SSC	Supply and Services Canada
UAEI	Urban Aboriginal Employment Initiative
WEP	Work Experience Program

PREFACE

Good public policy depends on good policy research. In recognition of this, Status of Women Canada instituted the Policy Research Fund in 1996. It supports independent policy research on issues linked to the public policy agenda and in need of gender-based analysis. Our objective is to enhance public debate on gender equality issues and to enable individuals, organizations, policy makers and policy analysts to participate more effectively in the development of policy.

The focus of the research may be on long-term, emerging policy issues or short-term, urgent policy issues that require an analysis of their gender implications. Funding is awarded through an open, competitive call for proposals. A non-governmental, external committee plays a key role in identifying policy research priorities, selecting research proposals for funding and evaluating the final report.

This paper emanated from a call for proposals in April 1997 to study the gender dimensions of the relationship between the changing role of the state and the changing nature of women's paid and unpaid work and their vulnerability to poverty. Researchers were asked to identify policy gaps and new policy questions or trends, to propose frameworks for the evaluation, analysis and critique of existing policies, and to develop pragmatic alternatives to existing policies or new policy options.

Seven research projects were funded by Status of Women Canada on this issue. They examine Canadian legislation surrounding women who work at home for pay, work and Aboriginal women, the social vs. the economic gain associated with the social economy, women in the garment industry, disability-related policies, restructuring and regulatory competition in the call centre industry and the relationship between unpaid work and macro-economic policies. A complete list of the research projects is included at the end of this report.

We thank all the researchers for their contribution to the public policy debate.

ABOUT LE PARTENARIAT MIKIMON

Le Partenariat Mikimon brings together the Association des femmes autochtones du Québec (AFAQ) and the Institut national de la recherche scientifique (INRS)-Culture et Société. This partnership was formed to clarify labour market challenges and issues for Aboriginal women, and to propose solutions. The partnership capitalizes on the work, experience and concerns of workers, resource persons and researchers, and conducts direct consultations with Aboriginal women both inside and outside the labour market.

Since 1974, AFAQ has campaigned for legal, political, social and economic equality for women. The Association is also dedicated to promoting Aboriginal women in the public arena, as well as combatting violence and enhancing living conditions for Aboriginal people in general. Over the years, AFAQ has developed an effective, decentralized operating structure and now has more than 3,000 members from Quebec's 11 First Nations.

INRS-Culture et Société, one of nine INRS research centres, is an academic institution affiliated with the Université du Québec. In 1996, INRS-Culture et Société created a studies section devoted exclusively to Aboriginal issues; this gives priority to collaborative and participatory research with Aboriginal populations and organizations.

Joséphine Bacon, Research Assistant
Marie-Anne Cheezo, Research Assistant
Manon Lamontagne, Liaison Officer
Carole Lévesque, Research Director
Christiane Montpetit, Research Assistant
Christine Sioui Wawanoloath, Project Officer
Nadine Trudeau, Research Assistant

ACKNOWLEDGMENTS

The Partenariat Mikimon team wishes to thank Jackie Kistabish, President of AFAQ from 1994 to 1998, as well as current President Michèle Audette, for their constant support. The assistance and encouragement of Simone St-Germain, Executive Director of AFAQ, must also be acknowledged.

The team wholeheartedly thanks the women who gave time for interviews, in Montréal as well as the regions, and who generously shared their experiences and aspirations.

The researchers are grateful to the resource persons in various Aboriginal organizations and in government for their receptiveness and willingness to supply a wide range of information on employability programs and management of these programs.

The team wishes to thank as well all those who directly or indirectly facilitated the research and contributed to its successful completion.

Finally, the Partenariat team is indebted to Status of Women Canada, especially staff in the Research Branch, for their financial assistance, interest and support — all essential to completion of this study.

EXECUTIVE SUMMARY

This report presents the findings of a study conducted by Le Partenariat Mikimon for Status of Women Canada between October 1997 and March 1999. It constitutes an initial assessment of the utilization and effectiveness of employment, job access and training programs among Aboriginal women in the province of Quebec. The study's first sample focuses on Aboriginal women living in Montréal; the second sample focuses on women from three Aboriginal communities living in the regions.

Three specific objectives provided the impetus for the investigation. All have been achieved, by gathering new information on many problems linked to employability, and by giving a voice to the women involved.

The first objective was to describe the situation of Aboriginal women with regard to employment and especially employability programs. This led to a detailed profile of clients participating in various existing programs, and to renewed interest generated by the lives and educational/career paths of these women.

The second objective involved defining the specific needs of Aboriginal women in the area of training and jobs. These needs are numerous and varied. Programs may occasionally meet them for a limited time, by providing a pay cheque or a job and remedial education. However, the very structure of these programs, the fact that they are fairly short-lived and their scant success in teaching a real trade actually exacerbate, in some ways, the insecurity already so characteristic of all aspects of the informants' lives.

Finally, the study's third objective was to identify approaches for analysis and deliberation, in order to promote employability among Aboriginal women. The interest shown in the paths taken by women, the rethinking of how communities interact with the outside world, the actual difficulties encountered by women striving to function in a non-Aboriginal world, their stated need for guidance, and the need to reformulate the problem of specially tailored programs to date have received little attention in the literature, but definitely have social relevance.

The information we compiled revealed in particular that employability programs meet various needs of Aboriginal women clients in Montréal and the regions. Among those needs are earning a living, earning enough income to cover the cost of daily necessities, participating in community activities through training programs delivered in communities and, finally, being together with other Aboriginal people in either the city or the regions.

The study also discovered that a very large proportion (more than 80 percent) of the training programs followed by informants in Montréal when the interviews were conducted, as well as the jobs they held, were within Aboriginal organizations. This finding obviously is open to discussion and can be directly attributed to the way informants were selected, but it can also be viewed as a sign of the emergence of an Aboriginal job market in the heart of Montréal. Since the Aboriginal population is growing and services are expanding, it comes as no surprise that

new jobs are being created and logically are attracting some of the Aboriginal people seeking employment. This truly constitutes a new trend since these organizations did not even exist until recently, and there is every indication that their number will grow in coming years.

One final point should be mentioned: programs specially tailored to Aboriginal clients. In the literature, especially the report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples (RCAP, 1996), the need to develop specific programs for Aboriginal people is mentioned countless times. Yet there is a lack of information on the potential structure, content and focus of these programs.

In the view of informants, this type of program includes only Aboriginal people, thereby avoiding comparisons with non-Aboriginals based on educational attainment or other factors that may result in discrimination. Special training programs are not without their own difficulties, however, the most worrisome being lower admission standards to open programs to applicants with a definite interest but lacking the basic education generally required. The qualifications earned therefore often provide access to job opportunities only in the Aboriginal community. As a result, this training does not foster genuine entry into the labour market, although it does definitely promote community integration.

The report concludes with a series of recommendations based on various concerns, including the acquisition of knowledge, the dissemination of that knowledge or the implementation of employability pilot programs. Since the most effective solutions will emerge from joint action and dialogue, the recommendations target all the parties involved: public servants, Aboriginal people, researchers and professionals in the field.

INTRODUCTION

Terms of Reference and Objectives

This report presents the findings of a study conducted by Le Partenariat Mikimon for Status of Women Canada between October 1997 and March 1999, which essentially sought to provide an initial assessment of the utilization and effectiveness of employment, job access and training programs among Aboriginal women in the province of Quebec.[1] The study's first sample focused on Aboriginal women living in Montréal, and the second sample focused on women from three Aboriginal communities living in the regions.

The study had three main objectives:

- to obtain accurate information on the situation of Aboriginal women with regard to employment and especially employability programs;[2]
- to determine the specific needs of Aboriginal women in the area of training and jobs; and
- to identify approaches for analysis and deliberation, in order to promote employability among Aboriginal women.

To achieve these objectives, a number of research activities had to be carried out, including:

- several series of semi-directed interviews;
- a review of the literature;
- a survey of programs and an assessment of their content;
- an assessment of the utilization rate for programs targeted;
- an assessment of the difficulties faced by women living in Montréal or the regions;
- an assessment of the factors that contribute to success of a program;
- a profile of various employment and unemployment experiences in Montréal and the regions;
- a description of women's employment needs and expectations.

Research Questions

To date, very few studies have addressed the issue of employability among Aboriginal people, much less Aboriginal women. Yet entry into the labour market is a concern constantly voiced by Aboriginal leaders and a shared objective of government authorities and Aboriginal organizations and associations across Canada.

Rapid growth of the Aboriginal population (which is increasing twice as fast as Canada's general population) and the predominance of young people (56 percent of the Aboriginal population is under age 24, compared with 35 percent of Canada's population) are placing

considerable pressure on the job market. It is estimated, in fact, that some 80,000 jobs are now needed to meet current demand and about 15,000 more jobs will have to be created each year to absorb young Aboriginal workers entering the labour market. By 2015, some 62 percent of the Aboriginal population on reserves will be of working age, up from barely 53 percent in 1996 (RCAP, 1996).

The shortage of jobs and the resulting high unemployment rate (on the order of 50 percent in some communities) definitely pose major obstacles to improved employability among Aboriginal people, especially Aboriginal women. However, other factors must also be considered (RCAP, 1996; MSRQ, 1995; Statistics Canada, 1993): a skewed job structure in communities; low education levels; lack of information about jobs available; unsuitable training programs; problems with labour services; a shortage of child care services; and discriminatory behaviour.

Furthermore, since the mid-1990s, government's role has been changing, partly through budget constraints and public service job cuts. Several studies have already revealed that these measures exacerbate the unstable working conditions of women (short-term jobs, part-time jobs, low wages, irregular hours), directly contributing to greater poverty among women and thus among children and other dependants.

Aboriginal women living in cities, whether Montréal, Québec, Hull, Val d'Or or Sept-Îles, are already affected by the scarcity of jobs and must now cope with job cuts and the gradual disappearance of various occupations (cashiers, clerks, secretaries, etc.) in the service sector. With fewer jobs available, unemployment is rising and so are poverty and the demand for assistance. Although this has been the reality faced by many other Quebec women as well, Aboriginal women are often faced with a host of additional challenges. They are often the target of discrimination and scorn prompted by their appearance or difficulty in speaking English or French. Many have also come to the city to flee violence and abuse of all types, and in most cases, their life in the city is characterized by isolation and a glaring lack of a broad range of resources.

In communities, the changing role of government has had a different effect on a labour market that is already quite complex. The new workplace reality can be attributed primarily to the fact that government is now transferring administration and management of services to band councils and, in some cases, to local or regional Aboriginal organizations. It is not existing jobs that are being cut but rather the service sector, which is becoming so saturated that women (as well as men) must create their own jobs. Yet in this area, women have several limitations: child care services in communities are poorly organized or non-existent; women often bear sole responsibility for homemaking; they have twice as many children on average as non-Aboriginal women; teenaged mothers are at least five times as numerous in Aboriginal communities as in the Quebec population; and women and children are the leading victims of the violence plaguing all communities.

Many questions arise from these circumstances:

- Are employability programs still effective?

- What needs do they address?
- Are these the needs of Aboriginal women?
- Are they sufficient to support, guide or even redirect clients directly affected by the chronic job shortage and the changes now in progress?
- Do they provide a launch pad for entry into the labour market, or do they instead help to create a new type of clientele, one that rotates through a sequence of programs?
- Could programs better suited to Aboriginal realities speed up access to the workplace?
- Would such programs generate better results?

The Partenariat Mikimon team examined these questions from the perspective of Aboriginal women who face these obstacles every day, whether they live in Montréal or in communities in the regions.

In semi-directed interviews, these women spoke of their work experience, their education, their progress in the labour market and their participation in job access programs or training programs. Their statements as well as the socio-demographic data they provided were carefully recorded, compiled and analysed. More than 20 resource persons (employment officers or teaching staff) were also consulted in person during the survey.

Methodology

This study by the Partenariat Mikimon is based on qualitative, quantitative and documentary information. The qualitative data were compiled from 93 semi-directed interviews of people in three separate samples. The first part of the survey was conducted in Montréal while the second part took place in the regions, in three Aboriginal communities (one Montagnais-Innu community and two Algonquin communities) and in nearby towns in Abitibi-Témiscamingue and the North Shore. The quantitative data were compiled from socio-demographic information gathered in the interviews. This information was systematically tabulated on recording sheets specially developed for the purpose. The documentary information was recorded following a review of the recent literature generally covering employment and employability of Aboriginal people in Canada and Quebec.

Establishment of Samples

Identification of informants

In Montréal, contacting potential informants in itself proved to be a lengthy, trying exercise. More than 125 people were approached to discuss their potential participation in the study. The team drew up an initial list of people likely to take part in the study, based on information provided by employment centres or Aboriginal organizations. Since this information is confidential, the organizations required that the women involved consent to disclosure before granting the research team access. In addition, the researchers tapped into the personal networks of several Aboriginal women (relatives, friends, co-workers).

The team devoted considerable time trying to contact these people, many of whom had no telephone. Dozens of appointments were postponed or cancelled. Despite the repeated explanations provided by members of the Partenariat team, many women were worried about the potential consequences of their participation in the survey. Would their allowances be stopped, would they be penalized in some way, would their statements be turned against them or their families, or would a violent spouse be able to track them down? This gave the team direct experience, to some extent, of the isolation and lack of resources faced by many women, the severe culture shock they feel and the daily fear in which many live.

In the regions, the situation was very different since the community is a familiar world. In many cases, once knowledge spread of the survey, the women themselves contacted the research team to express interest in participating and being heard.

Selection of informants

Two main criteria governed selection of informants in Montréal and the regions:[3] (1) participation in at least one employability or training program over the past five years; and (2) age category. For this second criterion, the team sought representation from all five-year brackets between ages 15 and 60 (Table 1).

Table 1: Distribution of informants in Montréal and the regions, by age

Place of Origin	Age Category								
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55 +
Montréal									
Program participant (26)	1	4	4	2	7	6	1	1	-
Non-participant (5)	-	-	-	1	-	1	-	2	1
Men (2)	1	-	-	-	-	1	-	-	-
Total (33)	**2**	**4**	**4**	**3**	**7**	**8**	**1**	**3**	**1**
Regions									
Program participant (34)	4	4	4	2	6	3	5	3	3
Non-participant (3)	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Man (1)	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Total (38)	**4**	**4**	**4**	**2**	**8**	**3**	**7**	**5**	**3**

Following these parameters, we met with 26 women in Montréal for interviews that lasted an average of 90 minutes; 65 percent were conducted in French and 23 percent in English — aside from three conducted in an Aboriginal language (Table 2). A third criterion was used to establish the Montréal sample: membership in one of Quebec's First Nations. A representative sample was the goal here, given the relevance of affiliation for Aboriginal women living in an urban area (this aspect will be further discussed later in the report).

In the regions, 34 interviews were conducted with women living in three Aboriginal communities and, in a few cases, the surrounding area. On average, these interviews also lasted 90 minutes and were conducted primarily in French (Table 2). Membership in a First

Nation was not a selection criterion in the regions since members of a given community all belong to the same First Nation.

For comparison purposes, eight interviews were also conducted with Aboriginal women who had never taken a training or employment program, and with three men who had taken part in such a program (Table 1).

A final information source was a series of 22 interviews conducted with resource persons both in Montréal and the regions. At the start of the survey, the team had planned to consult about 10 resource persons to obtain information on programs and services available to Aboriginal clients (Table 3). From one organization to the next, from program to program, the number of interviews eventually doubled. Employers, teachers and local administrators, both Aboriginal and non-Aboriginal, were added to the original sample. Their comments proved essential to placing Aboriginal women's living conditions into a fuller context in the family, the community, school and the workplace. The team met with a total of 14 women and 8 men. Of these, 14 work in government or para-governmental agencies, while the other 8 work for Aboriginal organizations.

Table 2: Distribution of informants in Montréal and the regions, by language of interview

Place of Origin	French		English	Number	Aboriginal	
	Number	%	Number	%	Number	%
Montréal						
Program participant (26)	17	65	6	23	3	12
Non-participant (5)	4	80	1	20	-	-
Men (2)	2	100	-	0	-	-
Regions						
Program participant (34)	31	91	1	3	2	6
Non-participant (3)	3	100	-	0	-	-
Man (1)	1	100	-	0	-	-

Table 3: Distribution of sample of resource persons by sex, origin and employer

Place of Origin	Sex		Origin		Employer	
	F	M	Aborig.	Non-Ab.	Gov't. or para-gov'tal organization	Aboriginal organization
Montréal (6)	5	1	3	3	2	4
Regions (16)	9	7	7	9	12	4
Total	**14**	**8**	**10**	**12**	**14**	**8**

Data Gathering

Qualitative data

The semi-directed interviews were conducted using a guide with six themes for discussion. Each theme, divided into a series of sub-themes, was discussed with the informants (Table 4). The sub-themes were used to guide the interview and facilitate the work of the researchers by addressing the central theme from various angles. However, the emphasis placed on different themes varied from one informant to the next, reflecting the diversity in age, personal profile and experience. All the interviews were transcribed and entered on computer; interviews conducted in an Aboriginal language were translated before transcription.

To conduct interviews in Aboriginal communities, the research team remained in the communities for several weeks. In all, two people spent a total of two months in the field.

Table 4: List of themes and sub-themes in interview guide

Programs	**Workplace**	**Residential History**
- Participation - Description of programs - Accessibility and initiatives - Length - Allowances and wages - Specific needs of Aboriginal people - Assessment	- Employment history - Description of jobs - Length - Work relations - Relations with non-Aboriginal people - Wages and working conditions - Difficulties experienced - Importance placed on work - Aspirations - Assessment	- Number of moves - Time lived at each address - Reasons for moving - Choice of residence - Assessment
Education	**Family Life**	**Social Networks**
- Level of education - Education history - Guidance from family - Relations with teachers and peers - Importance placed on education - Assessment	- Balancing work and family - Maternity - Child care - Supervision of children - Relations with spouse - Assessment	- Links with family - Links with community - Contacts with others - Knowledge and use of support and mutual assistance networks - Assessment

Socio-demographic data

Socio-demographic data were also recorded during interviews. The first part of the meeting generally was devoted to recording this information on the fact sheets designed for this purpose. The sheets were not simply descriptive but were also used during interviews to guide the discussion. Similarly, after each interview, they were used as a follow-up and control log for representation of the various samples being formed. Finally, once all data had been gathered, they yielded information to support and round out analysis of informants' statements.

Documentary information

The literature on the themes of employment and employability among Aboriginal women is very limited. This truly is an emerging field of knowledge. Data on the Aboriginal population in general obviously is available, but do not necessarily reflect the contemporary situation of

women, much less that of women in urban areas. Although rarely placed in context, these data obviously provide some indications, but the information that could provide more details and interpretation has yet to be assembled (Stout and Kipling, 1998). The team did consult the sources available, especially some of the findings of the Royal Commission on Aboriginal Peoples (RCAP, 1996) as well as the findings of the Survey of Aboriginal Peoples (Statistics Canada, 1993), in order to draw up a documentary portrait of the education and employment situation of Aboriginal women.

Data Processing and Analysis

The data gathered from the semi-directed interviews were subjected to content analysis. This approach is commonly used in the field of social research, and involved three processing steps in our study: (1) tabulation, in which each interview is divided into segments identified by a theme and several sub-themes, where applicable; (2) thematization, which groups together all segments linked to a given theme within a given interview to produce a brief abstract; and (3) categorization, which uses transversal processing to examine the theme, in this instance for all interviews, on the basis of age, sex, ethnic group or other relevant variables.

Ethical Considerations

In keeping with the code of ethics for social research and with the recommendations of the INRS ethics committee, the anonymity of the respondents and resource persons as well as the confidentiality of their statements have been maintained. A special procedure was even developed for this purpose before the start of the survey. Each person interviewed signed a consent form with anonymity and confidentiality clauses clearly explained, and listing the circumstances under which that person's statements ultimately could be used or cited. In no case can the origin of any statement used be identified, since the names were coded during processing and analysis.

In addition, the anonymity was extended to the communities studied. Since these are small communities and since we met with a very small number of persons, the researchers considered it important not to disclose the names of the communities, in order to avoid any generalizations or premature/inappropriate conclusions. The survey was conducted with individuals and in no way was it used to develop a portrait of any community that hosted the Partenariat team.

Organization of the Report and Presentation of Findings

This report is divided into two chapters, each addressing one aspect of the issue of employability programs in which Aboriginal women participate in Montréal and the regions.

Chapter 1 begins with a sketch of the Aboriginal population of Quebec and an overview of the state of employment and education among Aboriginal women. This background based on documentary sources provides an introduction not only to the chapter but also to the report as a whole. The chapter continues with a profile of the programs' clientele by age, origin (from a First Nation in southern Quebec, near major cities, in a rural area or outlying region), level of education, etc. The findings presented are then discussed in light of the

documentary information and statements by informants. The chapter ends with a presentation of the main points.

Chapter 2 covers program utilization and effectiveness. The presentation is also based on the socio-demographic data gathered during interviews and on the statements of informants. In addition, the views of resource persons on programs and their utilization/effectiveness are analysed. The second-to-last section of the chapter focuses on the issue of programs tailored to an Aboriginal clientele. The final section presents the main points of the chapter.

The conclusion summarizes the major thrusts of the study and ends with a series of recommendations. Three appendices complete the report. The first contains a map showing the location of Aboriginal communities and First Nations in Quebec. The second contains a detailed list of the people interviewed. The last presents tables summarizing the information on major employment, job access and training programs discussed throughout the study conducted by the Partenariat Mikimon.

1: PORTRAITS OF WOMEN

The Aboriginal Population of Quebec: Demographic and Socio-Economic Benchmarks

General Characteristics

On January 1, 1998, the Aboriginal population of Quebec consisted of 72,795 people[4] living in 54 communities or villages; 51.8 percent were women (QNBD, 1998). This population consists of 11 different First Nations, each forming one or more communities, as well as the Inuit living in northern areas of the province (Table 5). The population varies considerably from one First Nation to another and from one community to the next, even within the same First Nation.

For example, the Mohawk, Cree and Montagnais-Innu groups each have a population exceeding 12,000. The Naskapi and Maliseet, each with a population of 570, and the Abenaki with some 1,890 people, are the smallest First Nations. More than half of all communities have a population of less than 1,500. However, the population of the Mohawk village of Kahnawake (located on the outskirts of Montréal) now exceeds 8,500, and the Montagnais-Innu village of Mashteuiatsh, on Lac Saint-Jean, has a population of about 4,300; these are the largest communities (QNBD, 1998).

Quebec's First Nations are scattered throughout the province, in remote regions, rural areas and on the edge of major cities (see map in Appendix 1). The Cree live in the James Bay region of western Quebec, the Montagnais-Innu are concentrated along the North Shore, and the Naskapi live in a village about 15 kilometres from the former mining town of Schefferville. The Algonquin live in southwestern Quebec, the Témiscamingue area and the Outaouais. The Atikamekw are located in Haute-Mauricie, the Mi'Kmaq in the interior of the Gaspé peninsula, the Maliseet[5] on the south shore of the St. Lawrence River near Rivière-du-Loup, the Huron-Wendat on the outskirts of Québec City, the Abenaki near Sorel, and the Mohawk in southern Quebec near Montréal, Oka and Cornwall, Ontario. The Inuit are settled in 14 villages along the shores of Hudson Bay, Hudson Strait and Ungava Bay (QNBD, 1998).

The Aboriginal population of Montréal

Official statistics indicate that the Aboriginal population consists of residents of communities (or reserves[6]), who represent 73.2 percent of the total, and people living outside these locations — that is, off reserve (26.8 percent). Based on these percentages, almost 20,000 Aboriginal people live outside their community of origin or an Amerindian or Inuit community. Of these, some 16,000 people (75 percent) live in Montréal (QNBD, 1998).

Table 5: Aboriginal population of Quebec, 1998

First Nation Community	Resident		Non-Resident		Total
	No.	%	No.	%	
Abenaki	**367**	**19.4**	**1,520**	**80.6**	**1,887**
Odanak	295	17.6	1,380	82.4	1,675
Wôlinak	72	34.0	140	66.0	212
Algonquin	**4,490**	**56.2**	**3,493**	**43.8**	**7,983**
Eagle Village (Kipawa)	217	37.3	365	62.7	582
Grand Lac Victoria (Kitcisakik)	266	81.1	62	18.9	328
Hunter's Point	0	0.0	223	100.0	223
Kitigan Zibi	1,407	59.7	949	40.3	2,356
Rapid Lake	407	75.8	130	24.2	537
Lac Simon	987	80.5	239	19.5	1,226
Pikogan	425	58.7	299	41.3	724
Timiskaming	465	33.0	943	67.0	1,408
Winneway	316	52.8	283	47.2	599
Atikamekw	**3,970**	**81.0**	**931**	**19.0**	**4,901**
Manawan	1,508	84.4	278	15.6	1,786
Obedjiwan	1,562	83.0	319	17.0	1,881
Weymontachie	900	72.9	334	27.1	1,234
Cree	**10,402**	**83.7**	**2,032**	**16.3**	**12,434**
Chisasibi	2,905	94.5	170	5.5	3,075
Eastmain	486	87.6	69	12.4	555
Mistissini	2,492	78.0	701	22.0	3,193
Nemaska	420	94.4	25	5.6	445
Oujé-Bougoumou	N/A		N/A		N/A
Waskaganish	1,526	77.1	452	22.9	1,978
Waswanipi	980	69.2	437	30.8	1,417
Wemindji	995	86.6	154	13.4	1,149
Whapmagoostui	598	96.1	24	3.9	622
Huron-Wendat	**1,093**	**39.1**	**1,700**	**60.9**	**2,793**
Village-des-Hurons / Wendake	1,093	39.1	1,700	60.9	2,793
Maliseet	**1**	**0.2**	**569**	**99.8**	**570**
Cacouna / Whitworth	1	0.2	569	99.8	570
Mi'Kmaq	**2,505**	**57.2**	**1,873**	**42.8**	**4,378**
Gaspé	2	0.4	463	99.6	465
Gesgapegiag	464	44.7	575	55.3	1,039
Listuguj	2,039	70.9	835	29.1	2,874
Mohawk	**12,452**	**84.5**	**2,285**	**15.5**	**14,737**
Kahnawake	6,957	81.0	1,633	19.0	8,590
Kanesatake	1,285	68.1	602	31.9	1,887
Akwesasne	4,210	98.8	50	1.2	4,260

Table 5 (cont'd)

First Nation Community	Resident No.	Resident %	Non-resident No.	Non-resident %	Total
Montagnais-Innu	**9,574**	**69.5**	**4,204**	**30.5**	**13,778**
Betsiamites	2,308	77.1	687	22.9	2,995
Les Escoumins	179	47.9	195	52.1	374
La Romaine	831	93.8	55	6.2	886
Mashteuiatsh	1,811	41.5	2,556	58.5	4,367
Mingan	418	96.5	15	3.5	433
Natashquan	682	90.1	75	9.9	757
Pakua Shipi	227	98.3	4	1.7	231
Matimekosh / Lac-John	632	91.2	61	8.8	693
Uashat / Maliotenam	2,486	81.7	556	18.3	3,042
Naskapi	**506**	**88.9**	**63**	**11.1**	**569**
Kawawachikamach	506	88.9	63	11.1	569
Sub-total, Amerindians	**45,360**	**70.8**	**18,670**	**29.2**	**64,030**
Inuit					
Akulivik	370	95.4	18	4.6	388
Aupaluk	149	87.6	21	12.4	170
Chisasibi (Kiggaluk)	55	88.7	7	11.3	62
Inukjuak	1,132	92.2	96	7.8	1,228
Ivujivik	268	95.7	12	4.3	280
Kangiqsualujjuaq	602	97.1	18	2.9	620
Kangiqsujuaq	427	91.2	41	8.8	468
Kangirsuk	373	85.9	61	14.1	434
Kuujjuaq	1,321	89.9	149	10.1	1,470
Kuujjuarapik	476	75.6	154	24.4	630
Povungnituk	1,133	94.4	67	5.6	1,200
Quaqtaq	252	85.1	44	14.9	296
Salluit	933	90.9	93	9.1	1,026
Tasiujaq	188	94.0	12	6.0	200
Taqpangajuk	0	0.0	43	100.0	43
Umiujaq	228	91.2	22	8.8	250
Sub-total, Inuit	**7,907**	**90.2**	**858**	**9.8**	**8,765**
Total Aboriginal population	**53,267**	**73.2**	**19,528**	**26.8**	**72,795**

Sources:
Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec; federal Department of Indian Affairs and Northern Development. Cited in Quebec Native Business Directory, 1998.

The statistics clearly do not provide a complete picture of the demographic situation of the Aboriginal population not residing in communities, or residing in major cities, since many people are not included in official counts. This is often true of Métis and non-status Indians, who constitute a floating population difficult to characterize and even harder to locate.

According to Statistics Canada's Survey of Aboriginal Peoples (1993), the Aboriginal population of Montréal for all origins combined exceeded 44,000 in 1991. This number included Aboriginal people of whom both parents were Aboriginal, as well as those with a

single parent of Amerindian or Inuit origin. Compared with data from the previous census (1986), this figure represents an increase of 100 percent. In contrast, data from the 1996 census indicate a population of some 10,000 Aboriginal people in the greater metropolitan area (Statistics Canada, 1998), much lower than in 1991. The difference apparently is attributable to a change in the definition of ethnic origin for Aboriginal people.[7]

As long as the Aboriginal population of Montréal and other cities (Hull, Québec, La Tuque, Val d'Or, etc.) has not been counted in a special census, it will be difficult to track the composition and growth of this group. In any case, the population is fairly large and consists of a majority (approaching 65 percent) of women and children, most of whom have fled the climate of violence and insecurity in communities.[8]

The current wave of Aboriginal migration to cities in Quebec in many ways resembles that of Amerindians in the United States to major American cities starting in the late 1950s. In Canada, the exodus began in the West and Central Canada in the late 1960s, and continued in massive proportions until the early 1980s. It has since continued at a slower pace (McCaskill, 1981). In Quebec, the movement is more recent: it began to intensify in the late 1980s and remains strong early in 2000.

Life in the Communities

The *Indian Act* grants individual Aboriginal people special status.[9] Collectively, for Indian bands, the Act defines the land base for reserves or Indian institutions, where the bands in question usually live. However, the differences between Aboriginal people and Quebeckers or Canadians do not stop there, but also extend to historical, social, economic and cultural factors.

For example, an Aboriginal community consists of people who usually share a common history, common ancestors and common origins. By comparison, the population of small villages in Quebec is more diverse: residents may come from all areas of the province or elsewhere in Canada, and their presence in the community may vary considerably over the years. In addition, the social units in Aboriginal communities are different: on average, Aboriginal families have twice as many children as Quebec families. While multi-generation families (several generations living under the same roof) are quite rare in modern-day Quebec, they are common in Amerindian and Inuit communities. Single-parent families, like teenage mothers, are more common as well. It is estimated that one Aboriginal child in three under 15 years of age lives with only one parent, usually the mother (Statistics Canada, 1998). Aboriginal communities have five to six times as many teenage mothers.

Major differences also characterize economic life and production relationships. A majority of Amerindian communities and all Inuit communities engage in a mixed economy, with salaried activities closely intertwined with hunting and fishing.

Tradition and heritage in Aboriginal communities are not based on the same social practices and learning methods as in non-Aboriginal society, nor are the values, standards and rules of behaviour that govern community life. Cultural benchmarks differ as well, and codes are not the same. In brief, lifestyles are very different. It therefore comes as no surprise to find that

solutions which may help Quebeckers find a job, develop the economy or start a business are not necessarily suited to Aboriginal people. Moreover, major differences emerge even within the Aboriginal population, if only in language and religion.

Further, most Aboriginal communities in Quebec (particularly Algonquin, Atikamekw, Cree, Montagnais-Innu, Naskapi and Inuit communities) are fairly new, since the process of establishing permanent settlements (sedentarization) shot forward in the 1950s and 1960s, when the Department of Indian Affairs began delivering housing, education and health services to Aboriginal people. Before that, groups of hunters, generally consisting of four or five families (20 to 30 people on average), followed a nomadic lifestyle, moving with the changing seasons and occasionally visiting trading posts and religious missions. Dozens if not hundreds of people linked by blood or marriage might attend gatherings in summer. Sedentarization led to sweeping and irrevocable changes by creating artificial communities of families and groups not used to living together, certainly not on a permanent basis.

In the recent history of Aboriginal people, the consequences and complexity of this transition from nomadic to sedentary life have been seriously underestimated. They were also poorly understood in the short, medium and long term, and their impact was underestimated for individuals, families and communities. Some of these consequences, especially those involving the physical conditions of life and sanitary conditions, were positive: for example, infant mortality declined, life expectancy rose, famine disappeared and health services improved. However, the effects on social and economic life, as well as interpersonal and intergenerational relations, are still being felt today. Community life today appears to be less harmonious than two or three decades ago, and in many respects progress achieved in earlier years has been lost:

- Violence is increasing, along with the number of associated deaths (accidents, suicides, assaults), driving a decline in life expectancy (already some 10 years below that for Canadians as a whole) even though it was rising until the late 1980s.

- Alcoholism and drug addiction are becoming more common, and affecting a growing number of children and young people.

- Women who leave their community for the city often have a higher-than-average education, thus driving down the level of education in communities and depriving them of a significant portion of their dynamic strength.

- The elderly, more numerous than in the past, often become isolated within their community.

A Documentary Portrait of Education and Employment among Aboriginal Women

Sources of Information

One finding is immediately clear: scientists in Canada and Quebec have paid little attention to date to the living conditions of Aboriginal women, as individuals or as a social group. Although studies on this subject have grown in number since the 1980s, many gaps remain. Stout and Kipling (1998), authors of a recent review of the literature on Aboriginal women,

lament above all that important themes have been studied very little for all intents and purposes. This is particularly true of employment, education, economic development and the circumstances of Aboriginal women in cities. They also find that most research focuses on the sectoral study of social problems (delinquency, alcoholism, suicide, violence) or women's health (pregnancy, diet). These studies are definitely important but the authors stress the lack of an overall perspective for grasping and understanding the phenomena studied in all their complexity. They believe this situation limits the identification of effective solutions:

> Among those with a stake in the issues and challenges facing Aboriginal women in Canada, it has become something of an axiom to say this is a population in which mainstream policy makers and academic researchers show very little interest. Thus, very little material has been produced which explores, in a substantive fashion, these women's lives, problems and strengths. (Stout and Kipling, 1998:11)

Of the sources available, the Survey of Aboriginal Peoples conducted by Statistics Canada (1993) using the 1991 census data still remains the main reference for several reasons. First, this is a major survey covering the entire Aboriginal population in Canada, including status and non-status Indians, Métis and Inuit. It also addresses a host of themes subjected to multivariate analysis, such as by sex, age, region of origin or subjects' place of residence. Most studies of Aboriginal men and women produced since then refer to the findings of this survey (including some sources consulted by the Partenariat team: RCAP, 1996; Gill et al., 1995; DIAND, 1996).

Although it provides a unique source of information, the Survey does suffer from some limitations. Many Aboriginal people and sometimes entire communities refused to take part in the 1991 census. Furthermore, Aboriginal people living in shelters or community housing and those with no fixed address were not counted. Another drawback of the Survey of Aboriginal Peoples is the fact it is now rather dated and that the 1996 census data, by Statistics Canada's own admission, are not always comparable with the 1991 results because the definition of ethnic origin, as pointed out in note 7, is no longer the same.

The brief portrait of the education and employment status of Aboriginal women in Quebec presented in the following pages does in fact make use of information from the Survey of Aboriginal Peoples, either directly as first-hand data, or through second-hand analyses. Moreover, while there is little Canadian literature on Quebec, even scarcer are works by Quebeckers on the province's population of Aboriginal women and the topics covered by this report. Two government sources do stand out, however, although neither presents a complete picture of the situation. The first is a study conducted by the Ministère de la Sécurité du revenu du Québec (1995), which focuses generally on Cree, Inuit and other Aboriginal people in urban areas. The second develops a statistical portrait of the educational status of the Aboriginal population based on data from the 1996 Census of Canada (MEQ, 1998).

Education

In all fields of study, the percentage of Aboriginal people with a certificate or diploma is about half, and often less, than that observed for Canada's population as a whole (RCAP, 1996). In the 1996 census, 61 percent of Aboriginal people over 15 years of age had no high school diploma (compared with 35 percent for Canada as a whole). Those with a high school diploma as their highest level of education represented 8 percent of Aboriginals and 22 percent of Canadians as a whole. In addition, 3.6 percent of the Aboriginal population held a university degree, compared with 18.6 percent of Canadians (MEQ, 1998). It appears that young Aboriginal people lag behind as early as elementary school, and by the time they enter high school, this lag is compounded by a high drop-out rate. From a statistical viewpoint, the situation is worsening over time. The proportion of Aboriginal people 15 years old and over with at least nine years of education dropped from 46 percent in 1991 to 40 percent in 1996 (MEQ, 1998).

For women in particular, changes have also emerged in recent years. The level of education for Aboriginal women rose substantially between 1970 and 1990, following the trend for all Canadian women. In contrast to patterns observed in most Western countries, while men generally have more education than women, the reverse holds true within the Aboriginal population, especially for post-secondary education. In 1991, for example, 13.3 percent of Aboriginal women reported taking university courses, compared with 11.1 percent of their male counterparts (DIAND, 1996; Stout and Kipling, 1998).

This difference between First Nations men and women is mainly attributable to a different pattern of education. More Aboriginal women (42.5 percent) than men (31 percent) return to high school or obtain equivalency certificates (RCAP, 1996). More women than men also continue on to post-secondary education. The Royal Commission on Aboriginal Peoples (1996) reports that more women return to school because more drop out when young, especially for family reasons. Yet their graduation rate barely exceeds that for men, which means that a higher percentage of women fail to complete their schooling.

The differences observed in the Aboriginal population with regard to education are not based solely on sex. The profile of Canadian Aboriginal women also varies depending on whether they are status Indians, Inuit or Métis, and whether they live on or off a reserve. Inuit women rarely enrol in university (just 2.5 percent); they fall behind status Indian women on reserves (6.6 percent), Métis women (6.8 percent) and status women living off reserve (11.8 percent) (DIAND, 1996).

The education profile of Aboriginal women in Quebec generally resembles that of all Aboriginal women in Canada. In Quebec as in Canada as a whole, First Nations women are more likely to take post-secondary courses than men, although their completion rate is fairly similar.

Similar to the national pattern, the level of education of Aboriginal women in Quebec is also higher among those living off reserve. The figures do not differ significantly for high school graduates on and off reserve (46 and 47 percent respectively among women over 15 years of age), but there is a sharper difference for post-secondary education. The proportion of Aboriginal women living off reserve who have taken post-secondary courses (35 percent) is

double that of women living on reserve (17 percent); the university graduation rate is also higher among women living off reserve (6.3 percent) than on reserve (1.4 percent). The education profile of Métis women is similar to that of Indian women living off reserve. Inuit women have even less education than Indian women living on reserve. In brief, these data are comparable to those obtained for the rest of Canada (Gill et al., 1995).

Closer comparison of education levels for Aboriginal women in Quebec and in Canada does, however, reveal some differences. One finding is that more Aboriginal women in Quebec than in Canada have a low level of education. For example, the proportion of Aboriginal women with less than nine years' education is higher in Quebec (21.5 percent) than in Canada as a whole (15.1 percent) (Gill et al., 1995).

Differences are also evident in the area of post-secondary education, since 11.2 percent of Aboriginal women in Quebec have undertaken some studies at this level (compared with 15.5 percent in Canada) and 14.7 percent have earned a college diploma or certificate (17.6 percent for Canada). At first glance, these figures suggest that Aboriginal women in Quebec are less educated than those across Canada. Yet the situation differs for university degrees: 3.5 percent of Aboriginal women in Quebec hold a university degree compared with just 2.9 percent of Aboriginal women in Canada as a whole (Gill et al., 1995); this is evidence of a lower post-secondary drop-out rate in Quebec.

Employment and Its Subsidiary Features

Labour market participation

The labour force participation rate for Aboriginal people in Quebec is 53.7 percent, while it exceeds 62 percent in the rest of the country (DIAND, 1996). Despite being generally more educated than men, fewer Aboriginal women hold a job (47.1 percent compared with 57.1 percent of men). This disparity (10 percent) between men and women is smaller, however, than that observed elsewhere in Canada among the non-Aboriginal population (15 percent) (DIAND, 1996).

Aboriginal women also post a lower unemployment rate (17.7 percent) than their male counterparts (20.8 percent) — unlike in the rest of Canada, where the unemployment rate is comparable for men (9.8 percent) and women (9.9 percent). This is attributable to the fact that Aboriginal women enter the labour force less often than men, seek a job less often and are less available for a job than their male counterparts, because of their role in the family. Their low unemployment rate does suggest, however, greater ease in finding a job when they return to the labour force and a tendency to keep their job longer (RCAP, 1996).

The employment status of First Nations women in Quebec generally resembles that of Aboriginal women in Canada as a whole. Like their counterparts across the country, Aboriginal women in Quebec post lower labour force participation rates and employment rates than the non-Aboriginal population as a whole, and also than Aboriginal men in the province. Aboriginal women in Quebec also post lower unemployment rates than their male counterparts (Gill et al., 1995). In addition, the participation rate for Aboriginal women off reserve is about 50.9 percent, compared with 36 percent for women on reserves. Employment

(49.3 percent) and unemployment (21.2 percent) rates for Métis women are comparable to those of women off reserve (Gill et al., 1995).

Social Assistance

Reliance on social assistance is another a relevant indicator when studying employment. The Royal Commission on Aboriginal Peoples (RCAP, 1996), also using the 1991 census data, reports high registration rates for social assistance among Aboriginal people in Canada (28.6 percent). This figure rises to 41.5 percent for Indians on reserves, a sharp increase over the 1981 rate of 37.4 percent. During the same period, however, reliance on social assistance by the non-Aboriginal population also rose sharply from 5.7 to 9.7 percent. Further, social assistance in Aboriginal communities is characterized by long periods of reliance and the absence of links with the job market.

The data on social assistance are not broken down by sex but data on government transfer payments (including social assistance) provide some basis for comparison. These transfer payments contribute to the income of 42 percent of status Indian women, a proportion similar to their male counterparts but higher than the 20.8 percent rate for other Canadian women (DIAND, 1996).

A study conducted by Quebec's Ministère de la Sécurité du revenu (1995) on a segment of Quebec's Aboriginal population (in this instance, the Cree, Inuit, and Aboriginal people in urban areas) also cites differences between the profile of Aboriginal recipients of social assistance and that of the Quebec population as a whole. The Aboriginal clientele is younger, less educated and more often consists of families with children. Children are the most common reason why Aboriginal clients are not available for work. This reason is given by 77 percent of Aboriginal women and 16 percent of Aboriginal men.

In addition, the Quebec study reveals that Aboriginal women remain on social assistance longer than their male counterparts: 12 percent of women have been receiving benefits for 10 years or more, compared with less than 9 percent of men. Aboriginal women are over-represented as well among clients on social assistance (60 percent); the proportion is just 51 percent for Quebec women.

Income

Although Aboriginal women have more education and lower unemployment rates, their annual income of $11,900 is less than the $17,400 earned by Aboriginal men (DIAND, 1996). Many factors may explain this phenomenon. More First Nations women than men (2.1 and 1.3 percent respectively) report no income (DIAND, 1996; Stout and Kipling, 1998). Aboriginal women are more often trapped in low-paying jobs, such as office jobs and service sector positions. They are also more likely to hold part-time jobs (RCAP, 1996). More women than men (40.7 and 29.6 percent respectively) report annual income of less than $10,000. This gender disparity is consistent, however, with that observed in Canada as a whole, where 30.1 percent of non-Aboriginal women and 17 percent of non-Aboriginal men report income of less than $10,000. The disparity between earnings of men and women on reserves averages 20 percent. Among non-Aboriginal people, men earn as much as 40 percent more than women (DIAND, 1996).

While income is linked to gender and living on or off a reserve, it also varies by level of education and age. The average income of First Nations women with less than nine years' education is $8,759, compared with $11,214 for those with a high school diploma and $21,080 for those with a university education (DIAND, 1996). Among the population aged 15 and over, income rises proportionally with age up to 45. Aboriginal women 15 to 24 years old earn the lowest income ($7,148), while those 35 to 44 years old have the highest average income ($17,851). Incomes decline between ages 45 and 64 (averaging $14,962 for the 45 to 49 age bracket) and further still beyond age 65 ($12,097).

The income status of Aboriginal women in Quebec resembles that of Aboriginal women in Canada. Some 61.8 percent of Aboriginal women in Quebec report annual income of under $10,000, compared with 42.7 percent of men. In Canada, the proportions are 60.3 percent for women and 47.1 percent for men. The figure is 70.3 percent for women on reserves, compared with 56 percent for women off reserves; the proportion is similar for Métis women (58.4 percent) but 65.1 percent for Inuit women.

Obstacles to Employment

The Survey of Aboriginal Peoples (Statistics Canada, 1993) also examined the obstacles faced by Aboriginal people seeking a job (Table 6).

Table 6: Obstacles to employment reported by people identifying themselves as Aboriginal (ages 15 and over), by region and sex (%)

Obstacles	Total Canada	Far North	Near North		South			Women		Men	
			R.*	O.R.*	R.	O.R. Cities	O.R. R.A.*	Can.	Que.	Can.	Que.
Scarcity or lack of jobs	66.4	71.3	77.1	64.3	76.1	57.2	73.2	60.6	62.7	69.9	70.2
Education — experience not relevant	42.1	38.3	39.7	43.2	42.1	44.0	40.4	41.8	36.1	40.4	36.2
Lack of information	26.2	22.5	31.4	22.6	34.0	24.3	24.2	24.2	19.0	27.9	22.2
Aboriginal identity	17.7	11.8	20.5	17.5	25.0	17.3	11.4	15.6	9.6	16.8	12.4
Shortage of child care services	9.9	9.9	8.7	11.1	8.6	9.2	8.9	14.1	10.1	3.4	2.8
Other obstacles	9.8	7.1	5.5	7.2	8.1	13.0	10.9	11.5	14.1	9.0	8.7

Note:

* R = on reserve; O.R. = off reserve; R.A. = rural areas.

Source:

Survey of Aboriginal Peoples: A compilation of the Royal Commission on Aboriginal Peoples (1996)

Scarcity of jobs

Although the perception of obstacles to employment varies considerably between regions, scarcity of jobs is far and away the main obstacle cited across the country (by 57 to 77 percent of respondents). Most affected by this situation (77.1 percent) appear to be Aboriginal people on reserves in the Near North, men (70 percent on average) more than women (61 percent on average).[10]

According to the Royal Commission on Aboriginal Peoples (1996), growth of private enterprise should be promoted as a way of improving the situation. Not only would this approach create jobs, it would also stimulate the local economy by boosting consumer spending on reserves. However, entrepreneurship is not easy for women. A study by Economic Development for Canadian Aboriginal Women (EDCAW, 1993) indicates that difficulty in dealing with credit institutions or obtaining start-up capital, and the lack of training in business finance and management pose the main obstacles facing women wanting to start a business. These problems are also faced by Aboriginal men (Collins, 1997), but are compounded in the case of women by the sexist preconception that business is the exclusive domain of men (EDCAW, 1993). The work of the Steering Committee of the Aboriginal Women in the Canadian Labour Force project (1993) also highlights the fact that most Aboriginal women in the labour market face sexism and racism.

The Royal Commission also points out with regard to the shortage of jobs that a significant proportion (sometimes reaching 60 percent) of jobs available on reserves are held by non-Aboriginal people. Aboriginal people hold most top management positions (90 percent) but are poorly represented in middle management and professional services. Both on and off reserves, Aboriginal people have difficulty meeting the required qualifications and skills.

The gap between skills and job requirements

On average, 40 percent of respondents, regardless of region or sex, identified lack of education or relevant studies as the second most important obstacle to successful entry into the labour market. The high school drop-out rate is high among Aboriginal people. Women drop out primarily because they become pregnant — at a younger age in Aboriginal communities than anywhere else in Canada. As we have already seen, however, more women than men return to high school and continue on to post-secondary education (RCAP, 1996).

Lack of information on jobs

More than one fourth of respondents to the Survey of Aboriginal Peoples noted that lack of information about jobs also posed a major obstacle. There appears to be a huge gap to close between potential employers with no Aboriginal employees and no knowledge of Aboriginal communities, on the one hand, and Aboriginal people seeking a job, on the other hand, who have little knowledge of employers and no contact with them.

Studies have also shown that only a few of the jobs available off reserve are publicly advertised (RCAP, 1996). Personal contacts and networks therefore are very important in searching for a job. Through these networks, job seekers generally learn about new openings and how to apply. Off reserve, Aboriginal people have little knowledge of these networks.

Discrimination

Among Aboriginal people on reserves in southern Canada, 25 percent say they have encountered forms of discrimination linked to their identity when seeking employment, compared with 17.3 percent of Aboriginal people off reserves and 11.8 percent of those living in the Far North.

The specific obstacles faced by Aboriginal employees in this regard are the results of racism rooted in old, deeply established stereotypes as well as a workplace that generally feels foreign to them. Cultural conflicts in the workplace can be traced to differences between Aboriginal cultures and organizational cultures in the areas of interpersonal relations, decision-making processes, leadership principles and the organization of work. In training settings, there is also a conflict between learning methods and various teaching techniques that would require curriculums more adapted to Aboriginal culture (RCAP, 1996).

Shortage of child care services

Lack of child care services does not pose a major obstacle to employment even for women since 10 percent (on average) of male and female respondents linked this to a specific obstacle. In cities, however, where there are many single-parent Aboriginal women who cannot rely on the support of an extended family or the reserve, child care can become a real headache.

On reserves, the situation is different but no less trying, primarily because of the rigidity of existing regulations. Some requirements governing the issue of licences, for example, are impossible to meet, especially in the area of staff qualifications and facilities. Other requirements are inappropriate to an Aboriginal setting, such as the requirement to fence in play areas or use cradles rather than the more common hammocks for infants. Entailing additional constraints are lack of training and experience in managing child care centres, and lack of interest or support from male Aboriginal leaders (RCAP, 1996).

Other obstacles

Other obstacles cited in the literature include the high rate of reliance by Aboriginal peoples on social assistance, attributable to under-employment and under-education; this also constitutes an obstacle to employment (RCAP, 1996; FNQLHSSC, 1997). This dependence is a consequence of the dispossession and marginalization of Aboriginal people, and is so deeply rooted on reserve that it has taken on special meaning:

> [translation] Today, the concept of last resort, as defined in the philosophy of social assistance programs, no longer carries the same social connotation in Aboriginal circles. Social assistance is viewed as permanent and unrelated to the principle of social rehabilitation. Instead it is an integral part of the addictive habit of receiving cash compensation for Aboriginal people's loss of connection with the land, and loss of their culture and purpose in life. (FNQLHSSC, 1997:10)

Other studies have also shown that the different attitudes of Aboriginal people toward school, work or a pay cheque make it harder for them to fit in when they hold a job in a non-Aboriginal setting. Bernard (1997), who has studied the specific situation of Cree workers in the James Bay region, points out that the very concept of work is different in a Northern setting. Holding a job or earning a degree is not linked to the same objectives of personal growth shared by many Quebec residents. A pay cheque, for example, is viewed by many Cree as a means to the end of going hunting or fishing. These differences are sometimes misinterpreted by non-Aboriginal people, who often conclude that Aboriginal people lack ambition and have no interest in work or education.

Issues of linguistic proficiency may also constitute an obstacle to employment and training, since English or French is a second if not a third language for most Aboriginal people. This often places serious limitations on reading and writing skills.

Aboriginal Women in Montréal: Profile of Program Clientele

The Aboriginal population of Montréal does not necessarily live in a specific neighbourhood or area of the city; it is scattered throughout the metropolitan area, and not confined solely to the City of Montréal proper (which was the case about 10 years ago). Aboriginal people increasingly live throughout the Greater Montréal area, including inner suburbs such as Longueuil or Saint-Lambert. This dispersal is no doubt explained by the fact that the Aboriginal population is extremely diverse, consisting of people from all the First Nations of Quebec, of Inuit, and even of Amerindians from other provinces of Canada or the United States.

Aboriginal people are generally viewed from the outside as a homogeneous group, especially because of their small numbers. Yet the Montagnais-Innu are very different from the Inuit and Huron-Wendat, and usually have very limited knowledge of the lifestyles and customs of these other ethnic groups; the Cree or Atikamekw are no more familiar with the Abenaki. Linguistic diversity also complicates matters since some 58 percent of Quebec's Aboriginal people speak English as a second language, while 25 percent report French as their second language and 17 percent speak only an Aboriginal language (Maurais, 1992).

These conditions contribute greatly to the isolation and culture shock experienced, in the authors' opinion, by Aboriginal people in Montréal, especially women and their children. As noted in the introduction, the Partenariat team was regularly confronted with this situation throughout the study.

The next few pages of this report are devoted to the profile of the Montréal sample. The profile is developed under six information headings: age category and ethnic group; marital and family status; mother tongue and language of work; education; occupation at time of interview; and annual personal income. These data were gathered during interviews with the aim of better defining the link to employment and education.

Age Category and Ethnic Group

As stated earlier, the sample of Aboriginal women in Montréal[11] consists of 26 people ranging from 17 to 51 years of age; 42 percent of the sample is under 35 while 54 percent is between age 35 and 50 (Table 7). Although the research team wanted to achieve a representative sample by age category, 50 percent of the sample is between 35 and 45 years old. The sample therefore is much too limited to support conclusions regarding certain specific demographic features; it does, however, provide some valuable indications about the program clientele.

In the sample, 24 of the 26 informants are status Indians under the provisions of the *Indian Act*, while the other two are a Métis and a non-status Indian. Of the 26 informants, 22 come from a Quebec First Nation, two others are Inuit from Northern Quebec (Nunavik) while the last two are from a First Nation in another province. Almost all these women (21 of 26) were

born in their own community, while 2 with only one Aboriginal parent were born nearby; only 3 of the women were born in the city. Their presence in Montréal is generally the result of many moves: three fourths of the informants lived in at least three different cities or villages before settling in or returning to Montréal. While a few (7) have lived in the city for less than a year, 13 women have been there for more than five years. Age does not appear to be related to the number of places where a woman has lived, but 75 percent of informants who have lived in at least three places come from rural communities, a remote region or outside Quebec.

Table 7: Distribution of sample of informants in urban areas, by age

Age Category	Number	Percentage
15-19 years	1	3.9
20-24 years	4	15.4
25-29 years	4	15.4
30-34 years	2	7.6
35-39 years	7	26.9
40-44 years	6	23.0
45-49 years	1	3.9
50-54 years	1	3.9
Total	**26**	**100**

Table 8: Distribution of sample of informants in urban areas, by ethnic group

First Nation or Ethnic Group	Number	Percentage
Abenaki	1	3.9
Algonquin	3	11.5
Atikamekw	2	7.7
Cree	1	3.9
Huron-Wendat	3	11.5
Maliseet	0	0.0
Mi'Kmaq	1	3.9
Mohawk	2	7.7
Montagnais-Innu	8	30.6
Naskapi	1	3.9
Inuit	2	7.7
Other	2	7.7
Total	**26**	**100**

With the exception of the Maliseet, each of Quebec's First Nations is represented in the sample (Table 8). However, most numerous are Montagnais-Innu informants (30 percent), followed by Algonquin (11 percent), Huron-Wendat (11 percent), Atikamekw (8 percent), Mohawk (8 percent), Inuit (8 percent), Aboriginal people from other provinces (8 percent), Abenaki (4 percent), Cree (4 percent), Mi'Kmaq (4 percent) and Naskapi (4 percent).

Marital and Family Status

Of the Montréal informants, 38 percent are single while 31 percent live in common-law relationships. Few are married (12 percent) or separated (19 percent) (Table 9). A correlation between age and marital status reveals that younger women are more likely to be single or living in common-law relationships, while older women are more often married or separated.

Surprisingly, 50 percent of informants have no children — a situation found in most age categories, not just the youngest (Table 9). Ten of these 13 women are single, while the other 3 have a partner. Women with a partner who have children (27 percent of the sample) are concentrated in the 30-44 age category. Most have only one child. Single-parent women (4 of 26, or 15 percent) are all over 35 years old and have two or more children.

Although we must repeat that the sample is small, these findings are nevertheless unusual since Aboriginal women have a fertility rate twice that of the rest of the population and since the teen motherhood rate is five times higher.

Table 9: Distribution of sample in urban areas, by age, marital status and number of children

Age Category	Marital Status				Number of Children					
	Single	Married	Common-law	Separated/ Divorced	None	1	2	3	4	5+
15-19 years	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 years	2	-	1	1	4	-	-	-	-	-
25-29 years	2	-	1	1	4	-	-	-	-	-
30-34 years	-	-	2	-	1	1	-	-	-	-
35-39 years	3	-	3	1	2	3	1	-	-	1
40-44 years	1	3	1	1	1	2	2	1	-	-
45-49 years	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
50-54 years	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Total	**10**	**3**	**8**	**5**	**13**	**6**	**3**	**2**	**1**	**1**
Percentage	**38**	**12**	**31**	**19**	**50**	**23**	**11**	**8**	**4**	**4**

The fact that 50 percent of informants have no children does not automatically mean that these women are living alone in Montréal. In fact, 20 of 26 women share their home with at least one other person: a child, spouse, parent or housemate. Most of those living alone are under 30 years old. No informant lives in a household of more than four people. Ethnic group appears to have no special impact on the number of persons in a household.

Mother Tongue and Language of Work

In 13 of 26 cases (50 percent), the informants' mother tongue is an Aboriginal language. The remainder break down as follows: French is the mother tongue of 7, English is the native language of 4, and 2 informants have two mother tongues (an Aboriginal language and either French or English).

There is no specific correlation between age and mother tongue, and use of the Aboriginal language is not restricted to a specific age group. On the other hand, three fourths of women over 40 years of age speak an Aboriginal language as their mother tongue (Table 10).

Table 10: Distribution of sample in urban areas, by age and mother tongue

Age Category	Aboriginal Language	French	English	Aboriginal Language + French/English
15-19 years	-	1	-	-
20-24 years	2	-	1	1
25-29 years	1	2	-	1
30-34 years	1	1	-	-
35-39 years	3	2	2	-
40-44 years	4	1	1	-
45-49 years	1	-	-	-
50-54 years	1	-	-	-
Total	**13**	**7**	**4**	**2**
Percentage	**50**	**27**	**15**	**8**

A correlation can be drawn, however, between the First Nation to which a person belongs and mother tongue (Table 11). Women with an Aboriginal mother tongue come primarily from communities in rural areas or remote regions. Women with French as their mother tongue belong to the Abenaki, Huron-Wendat, Mohawk and Montagnais-Innu groups. Women with English as their mother tongue are Mohawk or Mi'Kmaq, or come from other provinces of Canada. The informants with two mother tongues have one non-Aboriginal parent.

French is the language of work for 38 percent of informants, English for 16 percent, French and English for 35 percent, and an Aboriginal language plus French or English for 12 percent. Neither age nor ethnic group appears to have a specific influence on the language of work (Table 12).

Education

Of the 26 informants in Montréal, 11 (42 percent) had a high school diploma. Five others had completed some high school but have not graduated. A total of 10 women had taken post-secondary courses at some time. It should be noted, however, that under the equivalency system in effect in colleges and universities, several informants in the post-secondary categories had not necessarily obtained lower-level diplomas. In any event, it appears that 6 (23 percent) reached the college level and 4 others (16 percent) the university level. Half of these earned a degree while the others hold an attestation of studies or a certificate. The fields of study chosen by the informants are all related to social science, the humanities and the arts (sociology, literature, communications, theatre). The technical sector (in this instance, hotel management) has a very low representation.

The age of informants bears no special relationship to education, since the average age of the women who have taken post-secondary courses is 36, while those with no post-secondary education have an average age of 34 (Table 13).

Table 11: Distribution of sample in urban areas, by ethnic group and mother tongue

First Nation or Ethnic Group	Aboriginal Language	French	English	Aboriginal Language + French/English
Abenaki	-	1	-	-
Algonquin	3	-	-	-
Atikamekw	2	-	-	-
Cree	-	-	-	1
Huron-Wendat	-	3	-	-
Mi'Kmaq	-	-	1	-
Mohawk	-	1	1	-
Montagnais-Innu	5	2	-	1
Naskapi	1	-	-	-
Inuit	2	-	-	-
Other	-	-	2	-
Total	**13**	**7**	**4**	**2**
Percentage	**50**	**27**	**15**	**8**

Table 12: Distribution of sample in urban areas, by ethnic group and language of work

First Nation or Ethnic Group	French	English	French and English	Aboriginal Language	Aboriginal Language + French/English
Abenaki	-	-	1	-	-
Algonquin	2	-	1	-	-
Atikamekw	1	-	-	-	1
Cree	2	-	-	-	1
Huron-Wendat	-	-	1	-	-
Mi'Kmaq	-	-	1	-	-
Mohawk	-	1	1	-	-
Montagnais-Innu	5	-	2	-	1
Naskapi	-	1	-	-	-
Inuit	-	1	1	-	-
Other	-	1	1	-	-
Total	**10**	**4**	**9**	**0**	**3**
Percentage	**38**	**15**	**35**	**0**	**12**

Table 13: Distribution of sample in urban areas, by age and education

Age Category	High School Not Completed	High School Diploma	Colleges Courses*	College Diploma	University Courses*	University Degree
15-19 years	-	1	-	-	-	-
20-24 years	-	3	1	-	-	-
25-29 years	-	2	-	1	-	1
30-34 years	1	-	-	-	1	-
35-39 years	-	4	2	-	-	1
40-44 years	4	-	-	1	1	-
45-49 years	-	1	-	-	-	-
50-54 years	-	-	-	1	-	-
Total	**5**	**11**	**3**	**3**	**2**	**2**
Percentage	**19**	**42**	**11.5**	**11.5**	**8**	**8**

Note:

* Program started but not completed.

Ethnic group, however, clearly plays a role in whether a person pursues a college or university education. The least educated women come primarily from the Atikamekw, Cree, Naskapi, Inuit and Algonquin groups, while the most educated are from the Abenaki, Huron-Wendat and Montagnais-Innu First Nations (Table 14).

Table 14: Distribution of sample in urban areas, by ethnic group and education

First Nation or Ethnic Group	High School Not Completed	High School Diploma	College Courses*	College Diploma	University Courses*	University Degree
Abenaki	-	-	-	-	1	-
Algonquin	1	2	-	-	-	-
Atikamekw	2	-	-	-	-	-
Cree	-	1	-	-	-	-
Huron-Wendat	-	1	-	-	1	1
Mi'Kmaq	-	-	1	-	-	-
Mohawk	1	1	-	-	-	-
Montagnais-Innu	-	3	1	3	-	1
Naskapi	-	1	-	-	-	-
Inuit	1	1	-	-	-	-
Other	-	1	1	-	-	-
Total	**5**	**11**	**3**	**3**	**2**	**2**
Percentage	**19**	**42**	**11.5**	**11.5**	**8**	**8**

* Program started but not completed.

Mother tongue also appears to be a determinant of post-secondary education. Of the 10 women with post-secondary experience, only 3 speak an Aboriginal language as their mother tongue:

the 3 who attended college. The 4 women who attended university, whether they graduated or not, all speak French as their mother tongue (Table 15).

Table 15: Distribution of sample in urban areas, by mother tongue and education

Mother Tongue	High School Not Completed	High School Diploma	College Courses*	College Diploma	University Courses*	University Degree
Aboriginal	4	7	1	2	-	-
French	-	2	-	-	2	2
English	1	1	2	-	-	-
Aboriginal and French/English	-	1	-	1	-	-
Total	**5**	**11**	**3**	**3**	**2**	**2**
Percentage	**19**	**42**	**11.5**	**11.5**	**8**	**8**

Note:

* Program started but not completed.

Occupation at Time of Interview

Close to 70 percent of the sample, or 18 of 26 women, held a job at the time of the interview; 5 women were in school and 3 were unemployed. In 8 of 10 cases, the jobs were obtained through a program and a large proportion (83 percent) were full-time jobs. At the time of the interview, the proportion of women enrolled in school who were program participants drops to one in five. These women were mainly under 35 years of age (Table 16).

Table 16: Distribution of sample in urban areas, by age and occupation at time of interview

Age Category	Employed		In School		No Occupation
	With program	No program	With program	No program	
15-19 years	-	-	-	1	-
20-24 years	2	-	-	2	-
25-29 years	3	-	-	1	-
30-34 years	1	-	1	-	-
35-39 years	5	1	-	-	1
40-44 years	2	2	-	-	2
45-49 years	-	1	-	-	-
50-54 years	1	-	-	-	-
Total	**14**	**4**	**1**	**4**	**3**
Percentage	**54**	**15**	**4**	**15**	**12**

Given the nature of the sample, it is no surprise to find that the 83 percent of the women with a job were employed by an Aboriginal organization. These were mainly service-sector jobs (office work, administration or teaching) in community organizations (72 percent) or, in a smaller number of cases, government or para-governmental agencies (17 percent) (Table 18). Analysis by age category and ethnic group reveals no special relationship to the job held at

the time of the interview (Tables 16 and 17). It must be noted, however, that the unemployed women were between the ages of 35 and 44 (Table 16). Furthermore, the jobs in non-Aboriginal companies or organizations were held by women belonging to First Nations with French or English as their mother tongue.

Table 17: Distribution of sample in urban areas, by First Nation or ethnic group and occupation at time of interview

First Nation or Ethnic Group	Employed		In School		No Occupation
	With program	No program	With program	No program	
Abenaki	1	-	-	-	-
Algonquin	1	1	-	-	1
Atikamekw	-	1	1	-	-
Cree	1	-	-	-	-
Huron-Wendat	1	2	-	-	-
Mi'Kmaq	-	-	-	1	-
Mohawk	2	-	-	-	-
Montagnais-Innu	5	-	-	2	1
Naskapi	-	-	-	1	-
Inuit	1	-	-	-	1
Other	2	-	-	-	-
Total	**14**	**4**	**1**	**4**	**3**
Percentage	**54**	**15**	**4**	**15**	**12**

Annual Personal Income

The data on informants' income (Table 19) show annual earnings of less than $12,000 for 13 of 26 women (50 percent of sample). By contrast, 10 women reported annual income exceeding $20,000. Fifty percent of the income was obtained from programs. We also find that participation in a program (regardless of type) does not necessarily relegate clients to low-paying jobs (Table 20).

The data also reveal a slight upward trend in income with increasing education. In several cases, however, higher income is not linked solely to holding a degree or having more education. Women with less education could also earn an annual income exceeding $20,000. This was true of 5 of the 16 women with no post-secondary education (Table 21).

Age does appear, however, to have a direct impact on income. In the category of income under $12,000 are primarily young informants; in the category over $20,000 are women aged 35 and up. In the middle income categories ($12,000 to $30,000), however, all age categories are represented (Table 19). Finally, at first glance, ethnic origin appears to have no influence on income. Low income is reported by women from all First Nations, but higher incomes are observed among the Abenaki, Algonquin, Huron-Wendat, Montagnais-Innu, Inuit, and Aboriginal people from other provinces.

Table 18: Distribution of employed persons (urban areas), by age and employer category

Age Category	Government or Para-Governmental Agencies	Community Organizations	Self-Employed
15-19 years	-	-	-
20-24 years	-	2	-
25-29 years	1	2	-
30-34 years	-	1	-
35-39 years	1	4	1
40-44 years	-	3	1
45-49 years	-	1	-
50-54 years	1	-	-
Total	**3**	**13**	**2**
Percentage	**17**	**72**	**11**

Table 19: Distribution of sample in urban areas, by age and annual personal income

Age Category	Under $6,000	$6,000 - $12,000	$13,000 - $20,000	$21,000 - $30,000	Over $30,000
15-19 years	1	-	-	-	-
20-24 years	2	1	-	1	-
25-29 years	2	-	1	1	-
30-34 years	1	-	-	1	-
35-39 years	1	1	-	4	1
40-44 years	1	3	2	-	-
45-49 years	-	-	-	-	1
50-54 years	-	-	-	-	1
Total	**8**	**5**	**3**	**7**	**3**
Percentage	**31**	**19**	**11.5**	**27**	**11.5**

Table 20: Distribution of sample in urban areas, by main source of income and annual personal income

Primary Source of Income	Under $6,000	$6,000 - $12,000	$13,000 - $20,000	$21,000 - $30,000	Over $30,000
Salary (non-program)	-	-	2	-	2
Program	3	3	1	5	1
Education allowance	3	1	-	-	-
Employment insurance	-	-	-	2	-
Social assistance	2	1	-	-	-
Total	**8**	**5**	**3**	**7**	**3**
Percentage	**31**	**19**	**11.5**	**27**	**11.5**

Table 21: Distribution of sample in urban areas, by education and annual personal income

Education	Under $6,000	$6,000 - $12,000	$13,000 - $20,000	$21,000 - $30,000	Over $30,000
High school not completed	2	2	1	-	-
High school diploma	4	2	-	4	1
College studies not completed	2	-	-	1	-
College diploma	-	1	1	-	1
University studies not completed	-	-	1	1	-
University degree	-	-	-	1	1
Total	**8**	**5**	**3**	**7**	**3**
Percentage	**31**	**19**	**11.5**	**27**	**11.5**

Aboriginal Women in the Regions: Profile of Program Clientele

The three communities surveyed were the Montagnais-Innu community on the North Shore, and two Algonquin communities in Abitibi-Témiscamingue. These communities have provincial highway access and resemble dozens of other Aboriginal communities in rural areas of Quebec.

The average income per resident in these communities ($11,000 to $12,000) falls below the national average for Aboriginal people (about $15,000). The labour force participation rate, which ranges from 33 to 43 percent, is at least 20 percent below the Quebec average (Statistics Canada, 1998) and also falls short of the average for Aboriginal communities. Although the participation rate in rural Quebec generally falls below that in major cities, the rate for these Aboriginal communities is also lower than that for neighbouring towns.

The low rates are generally the result of a chronic shortage of jobs, which are concentrated primarily in the public service sector (administration, teaching, health care and social services), as well as inadequate education among individuals and weak development of private enterprise and the commercial sector.

As in the previous section, the regional sample has been profiled under six headings: age category and ethnic group; marital and family status; mother tongue and language of work; education; occupation at time of interview; and annual personal income.

Age Category and Ethnic Group

The age of the 34 informants ranged from 15 to 62 and was fairly representative within each age category in the sample (Table 22).[12] Women under 30 make up 36 percent of the sample, while those 30 to 44 years old and those over 44 each account for 32 percent of the total. All these women are status Indians under the *Indian Act*. Half the sample consists of Montagnais-Innu women living on the North Shore, and the other half are Algonquin women in Abitibi-Témiscamingue. Eighty-five percent of these women (29 of 34) live in a

community (Table 23). The 5 other women in the sample live near an Aboriginal community, in a neighbouring town, and each has one non-Aboriginal parent.

Although most informants now live in their community of birth, half have lived for varying periods in other Aboriginal communities or elsewhere. In 11 of 34 cases, the women have lived in more than four different places. Education is the reason they temporarily left their home community, although family reasons were also cited.

Table 22: Distribution of sample in regions, by age

Age Category	Number	Percentage
15-19 years	4	11.8
20-24 years	4	11.8
25-29 years	4	11.8
30-34 years	2	5.8
35-39 years	6	17.7
40-44 years	3	8.8
45-49 years	5	14.7
50-54 years	3	8.8
55 years +	3	8.8
Total	**34**	**100**

Table 23: Distribution of sample in regions, by place of origin

Place of origin	Number	Percentage
Montagnais community	14	41.2
Algonquin communities	15	44.1
Outside community	5	14.7
Total	**34**	**100**

Marital and Family Status

Practically one fourth of women in the regional sample (24 percent) are single, compared with 38 percent in the Montréal sample. The difference is about the same for women in common-law relationships (21 percent in regions and 31 percent in urban areas). However, the proportion of married women is higher in the regions (26 percent) than in Montréal (12 percent). For separated or divorced women, the proportions are comparable. Single women and those living in common-law relationships are generally younger (under 30) than married or separated women (ages 30 to 62).

The family status of informants also differs from that in Montréal. Few are single without children (18 percent, compared with 38 percent). Women living in a relationship without children are even less common (3 percent compared with 27 percent in the city). An equal proportion, however, live in a relationship with children (29 percent in the regions and 27 percent in Montréal) (Table 24). Family arrangements do differ, however: informants in the regions are more likely to be single parents (23 percent compared with 15 percent in the city) or members of a blended family (18 percent).

Single women and those in a relationship without children are young (under 30), while single parents are 35 or over. Women living with their children and grandchildren are over 40. Finally, women in the regions have an average of 2.7 children, while the average in Montréal is just 1.2. There are variations, however, within the regional sample. Women living in a community have more children than those outside a community (Table 25).

Number of children, family structure and place of residence also have an impact on the number of people living under the same roof. Households average 4.3 people in the regions, 3.0 people outside communities and 2.6 people in Montréal.

Table 24: Distribution of sample in regions, by age and number of children

Age Category	None	1	2	3	4	5+
15-19 years	4	-	-	-	-	-
20-24 years	2	1	-	-	1	-
25-29 years	1	-	2	1	-	-
30-34 years	-	1	1	-	-	-
35-39 years	-	-	2	2	1	1
40-44 years	-	-	-	1	1	1
45-49 years	-	-	-	2	2	1
50-54 years	-	-	-	1	1	1
55 years +	-	-	-	1	-	2
Total	**7**	**2**	**5**	**8**	**6**	**6**
Percentage	**20**	**6**	**14**	**24**	**18**	**18**

Table 25: Distribution of sample in regions, by place of origin, number of children and marital status

Place of Origin	Number of Children						Marital Status				
	0	1	2	3	4	5+	Single	Married	Common-law	Sep./div.	Widow
Montagnais comm.	3	-	1	4	3	3	3	2	4	3	2
Algonquin comm.	3	1	3	2	3	3	4	3	4	3	1
Outside comm.	1	1	1	2	-	-	1	2	1	1	-
Total	**7**	**2**	**5**	**8**	**6**	**6**	**8**	**7**	**9**	**7**	**3**
Percentage	**20**	**6**	**14**	**24**	**18**	**18**	**24**	**20.5**	**26**	**20.5**	**9**

Mother Tongue and Language of Work

In 29 of 34 cases (85 percent), informants in the regions have an Aboriginal mother tongue (Table 26); the proportion in Montréal is 50 percent. Women indicating two mother tongues (Aboriginal and French/English), like those in urban areas, have one non-Aboriginal parent.

The same sort of differences can be detected for the language of work (Table 27). In 76 percent of cases, compared with 12 percent in Montréal, the informant's Aboriginal language is spoken at work, most of the time along with French or English (with most of the women being over 35). Younger women speak French more often at work.

Table 26: Distribution of sample in regions, by place of origin and mother tongue

Place of Origin	Aboriginal Language	French	English	Aboriginal Language + French/English
Montagnais comm.	13	-	-	1
Algonquin comm.	15	-	-	-
Outside comm.	1	2	2	-
Total	**29**	**2**	**2**	**1**
Percentage	**85**	**6**	**6**	**3**

Table 27: Distribution of sample in regions, by place of origin and language of work

Place of Origin	French	English	French and English	Aboriginal Language	Aboriginal Language + French/English
Montagnais comm.	1	-	-	5	4
Algonquin comm.	2	-	-	-	12
Outside comm.	2	-	2	-	1
Total	**5**	**0**	**2**	**5**	**17**
Percentage	**17**	**0**	**7**	**17**	**59**

Education

Overall, informants in the regions have less education than those living in Montréal. Almost three fifths of informants (61 percent) have not completed high school, compared with one fifth (19 percent) in Montréal. Only 6 of 34 informants graduated from high school. Two of 34 women hold an attestation of college studies; not an actual diploma, this is proof of equivalency obtained by informants without a high school diploma. Three informants obtained a college diploma. Like informants in urban areas, those in the regions with post-secondary credits have studied primarily in social science and the humanities. Study in technical fields is mainly in health care and education.

No informant had a university degree but two had obtained an attestation of Aboriginal teacher training (a non-university-level diploma since there is no college prerequisite), which allows them to teach in an Aboriginal community.

More than in Montréal, age is a determinant of education. For example, women with no more than elementary schooling are all over 45 years old. Women with some high school education but no diploma cover all age groups but are concentrated in the 35-to-54 bracket. High school and college graduates are mostly younger women (under 35) (Table 28).

There is little difference in the level of education of women living in a community and those living nearby. There also appears to be no correlation between mother tongue and education, in contrast to our findings for Montréal. Women in the regions living outside the community whose mother tongue is French or English have a level of education comparable to that of women whose mother tongue is an Aboriginal language. We do find a slight difference, however, between Montagnais-Innu and Algonquin informants. Close to half of the Algonquin women have not completed high school. This number drops to one in three among Montagnais-Innu women.

Table 28: Distribution of sample in regions, by age and education

Age Category	Elementary School	High School Not Completed	High School Diploma	College Courses*	College Diploma	Teacher Training
15-19 years	-	1	3	-	-	-
20-24 years	-	2	-	-	1	1
25-29 years	-	1	1	1	1	-
30-34 years	-	-	1	-	1	-
35-39 years	-	5	1	-	-	-
40-44 years	-	2	-	1	-	-
45-49 years	2	2	-	-	-	1
50 54 years	2	1	-	-	-	-
55 years +	3	-	-	-	-	-
Total	**7**	**14**	**6**	**2**	**3**	**2**
Percentage	**20**	**41**	**18**	**6**	**9**	**6**

Note:
* Program started but not completed.

Occupation at Time of Interview

More than two thirds of informants (70 percent) held a job at the time of the interview. This proportion is comparable to observations in Montréal. However, slightly more informants in the regions than in the city take occupational training courses (24 percent compared with 19 percent in Montréal). Only 2 of 34 informants had no job at the time of the interview. Age appears to have no special impact on whether a woman holds a job. However, jobs linked to an employability program appear to be held primarily by women aged 35 or under (Table 29).

It is interesting to note that two fifths of jobs in the regions are linked to programs, compared with three fifths in Montréal. The situation is different for studies linked to training programs; these cases are much more common in the regions (three in four jobs) than in Montréal (one in five).

The type of job held by informants in the regions differs as well from that in Montréal. Although also linked to services, the range of jobs is more varied in the regions than in Montréal: in addition to office work and jobs related to education and administration, women work as rangers, truck drivers, dental assistants, cooks, visiting homemakers, receptionists, factory employees, craftspeople, etc. The proportion of full-time jobs, at just 63 percent in the regions (Table 30), also differs from Montréal (83 percent). The percentage of part-time or seasonal jobs therefore is higher in the regions. Finally, in the regions as well as Montréal, an Aboriginal organization is the employer in over 80 percent of cases.

Women in the regions often work in local government (38 percent) or for organizations reporting directly to the band council (school, health care and social services, community radio, public safety). In contrast to informants in Montréal (72 percent), few informants in the regions (13 percent) work for community organizations, which are located outside the community. There are also few self-employed women (8 percent) and factory employees

(4 percent). Age appears to have no real impact on type of employer, although we did find a strong presence of women over 40 in local government (Table 31).

Table 29: Distribution of sample in regions, by age and occupation at time of interview

Age Category	Employed		In School		No Occupation
	With program	No program	With program	No program	
15-19 years	1	-	-	2	1
20-24 years	3	-	1	-	-
25-29 years	1	2	1	-	-
30-34 years	1	1	-	-	-
35-39 years	2	1	3	-	-
40-44 years	-	3	-	-	-
45-49 years	-	4	-	-	1
50-54 years	1	1	1	-	-
55 years +	1	2	-	-	-
Total	**10**	**14**	**6**	**2**	**2**
Percentage	**29**	**41**	**18**	**6**	**6**

Table 30: Distribution of sample in regions, by place of origin and type of job

Place of Origin	Full-Time	Part-Time	Seasonal	On call
Montagnais community	5	2	-	1
Algonquin communities	6	5	-	-
Outside community	4	-	1	-
Total	**15**	**7**	**1**	**1**
Percentage	**63**	**29**	**4**	**4**

Annual Personal Income

The situation for annual income also is quite different in the regions. Sixty percent of informants report average annual income of less than $12,000, compared with 50 percent in Montréal. In the over-$20,000 bracket, the proportion in the regions is 32 percent compared with 38.5 percent in Montréal (Table 32). On average, then, incomes in the regions are slightly lower than in Montréal.

More informants in the regions (45 percent) than in Montréal (19 percent) derive most of their income from a salary in a job not related to a program. This situation is probably attributable to the smaller number of job access programs available in the regions. The contribution of programs to informants' income therefore is smaller: 16 percent receive job access program benefits, compared with 42 percent in Montréal. Similar to the situation observed in Montréal, employment programs do not relegate women to low-paying job categories. At the same time, earning a salary (outside a program) does not automatically mean having a higher income than through a program (Table 33).

Table 31: Distribution of sample in regions, by age and employer category

Age Category	Band School	Health Care and Social Services	Community Radio	Public Safety	Local Government	Community Organizations	Para-Gov't al Agency	Self-Employed	Manufacturing
15-19 years	-	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 years	1	-	1	-	-	1	-	-	-
25-29 years	-	1	-	-	1	-	-	-	1
30-34 years	-	-	-	-	1	-	1	-	-
35-39 years	-	1	1	-	-	1	-	-	-
40-44 years	-	1	-	-	2	-	-	-	-
45-49 years	1	-	-	-	3	-	-	-	-
50-54 years	-	-	-	-	-	1	-	1	-
55 years +	-	-	-	-	2	-	-	1	-
Total	**2**	**3**	**2**	**1**	**9**	**3**	**1**	**2**	**1**
Percentage	**8**	**13**	**8**	**4**	**38**	**13**	**4**	**8**	**4**

Table 32: Distribution of sample in regions, by age and annual personal income

Age category	Under $6,000	$6,000 - $12,000	$13,000 - $20,000	$21,000 - $30,000	Over $30,000
15-19 years	2	-	-	-	-
20-24 years	1	2	-	1	-
25-29 years	-	-	1	2	1
30-34 years	-	1	-	1	-
35-39 years	3	2	-	1	-
40-44 years	2	1	-	-	-
45-49 years	1	1	1	1	1
50-54 years	2	-	-	1	-
55 years +	1	-	-	2	-
Total	**12**	**7**	**2**	**9**	**2**
Percentage	**38**	**22**	**6**	**28**	**6**

The percentage of social assistance recipients is slightly higher in the regions (19 percent) than in Montréal (12 percent), regardless of whether informants take part in a job access program. A slim proportion of informants (7 percent) in Montréal and the regions receive employment insurance (with or without a program) as their main source of income. The proportions are also the same (13 percent) for women receiving an education allowance.

Age has a special effect on income. Salaries outside a program are earned primarily by women over 40 years old. Younger women instead earn their income from job access programs, education allowances or training programs paid for in part by social assistance.

Even more noticeably than in Montréal, informants' education appears to have little impact on their income (Table 34). Women over age 45 with no high school diploma report salaries of more than $20,000 while younger, more educated women report income under $6,000. Place of residence appears to have more correlation to income: women outside the community (although few in number in our sample) declare higher incomes.

Table 33: Distribution of sample in regions, by main source of income and annual personal income

Main Source of Income	Under $6,000	$6,000 - $12,000	$13,000 - $20,000	$21,000 - $30,000	Over $30,000
Salary (no program)	3	3	1	5	2
Program	2	1	-	3	-
Education allowance	2	1	1	-	-
Employment insurance	1	1	-	1	-
Social assistance	4	1	-	-	-
Total	**12**	**7**	**2**	**9**	**2**
Percentage	**38**	**22**	**6**	**28**	**6**

Table 34: Distribution of sample in regions, by education and annual personal income

Education	Under $6,000	$6,000 - $12,000	$13,000 - $20,000	$21,000 - $30,000	Over $30,000
Elementary education	3	1	1	2	-
High school not completed	6	4	-	4	-
High school diploma	1	1	-	2	-
College not completed	1	-	1	-	-
College diploma	-	1	-	1	1
Teacher training	1	-	-	-	1
Total	**12**	**7**	**2**	**9**	**2**
Percentage	**38**	**22**	**6**	**28**	**6**

Clientele Profiles in Perspective

This section departs from presentation of results of the survey conducted by the Partenariat Mikimon. Before we move on to assessment of participation by Aboriginal women in employability programs, the authors first conduct a brief review of the literature in light of the survey findings. The themes of education and employment are then documented from the information provided by the informants in the interviews.

A Parallel between the Data from the Literature and the Survey Findings

The findings presented in the two preceding sections have allowed us to develop a quantitative profile of the samples formed during the survey conducted by the Partenariat Mikimon. We have seen that the literature does not provide all the necessary information to place each of these new results into proper context. The samples are also fairly small. The data therefore remain preliminary and it would be risky to attempt to extrapolate from them

beyond the actual survey. Some of the results, however, have been matched with data from the literature, and in some cases similarities emerge. In many others, by contrast, new data have been revealed that at least qualify the thrust of certain interpretations.

The differences identified in the survey between the profiles of women living on and off reserve in the number of children (fewer off reserve), mother tongue (more often English or French than an Aboriginal language off reserve), education and income (higher off reserve), are mirrored in the literature. On the other hand, the link established between speaking English or French as mother tongue and studying at university is fairly new, to the best of the authors' knowledge. Similarly, the information that half the women in the urban sample have no children (where age does not fully account for this situation) comes as a surprise since we know that Aboriginal women, on the whole, have higher fertility rates than Quebec women as a whole. We must consider, however, whether this is a particular characteristic of women in employability programs.

In the area of family status, the profile of the women interviewed also differs from the trends identified in the literature. There are many reports that women living in the city are more likely to be single parents than women in the communities (Gill et al., 1995; Potvin, 1991); our survey found instead that single-parent families are more common in the regions than in Montréal.

The survey findings on mobility and change of residence open other new avenues. They suggest in particular that women on reserves move more often than indicated by data in the literature. It is commonly believed that Aboriginal women off reserve generally move more than women on reserves (DIAND, 1996). The survey suggests that, among program clients at least, geographic location has no influence on the fairly significant ability of women to change residence.

Mobility of Aboriginal people has always been studied in terms of the geographic site represented by the reserve: they lived either on or off the reserve. This is reflected in the reference categories in the body of statistical data, which make an overall distinction between Indians on and off reserves. This also leads to the common perception that even now, fewer women on reserves change their residence. The living conditions of Aboriginal people have changed, however, as have the interactions between city, region and reserve.

The fact that these reference categories generally disregard the new living conditions of Amerindians or Inuit has major consequences for research. Consider, for example, the category of Indian women off reserves: a woman living in a rural village next to the reserve is generally given the same statistical profile as one living in a large city or major metropolitan area, since both are living off their reserve. In other words, the use of statistical data also entails certain limits and may lead to conclusions that do not necessarily reflect the reality. For this reason, we opted for a survey that combines quantitative and qualitative data.

Finally, we commonly find in the literature that more education makes it easier to find a job and earn a higher income. One situation highlighted in our sample of women in the regions (several with very little education have a job and earn a higher-than-average salary) opens

the way to new analysis of this factor. In fact, age rather than education appears to be a determining factor in many cases. Given the role of the elderly in Aboriginal societies and the respect they are generally shown as wise and experienced people, it should come as no surprise that age has a different effect, even for employment. A broader survey on this topic might lead to a new understanding of the very structure of the job market in Aboriginal communities.

Informants' Comments about Education and Employment

On the basis of the information gathered in the survey, the team saw a need to address the issue of client groups in qualitative terms. Education, for example, involves more than holding a diploma. Mobility also may not be a simple of matter of the number of places where a person has lived. The work world cannot always be summed up by a participation rate. To define more effectively both the context in which employment or training programs are delivered and the paths of the women who enter these programs, the Partenariat team turned its attention to the education history of these women, their experience in the work world and their personal history.

Education history

With only a few exceptions, the education history of all informants essentially is characterized by frequent moves and repeated interruption of their studies. This is a far cry from the linear path so common in the rest of Canada.

Two specific situations shed new light on moves: first, the residential school experience,[13] shared by most informants over 35 years old, whether they now live in Montréal or in the regions; second, the need to leave the community to pursue post-secondary education. The latter situation particularly concerns younger women since all communities now have an elementary and a secondary school, with only very rare exceptions. In both cases, however, the requirement to leave community and family is a present and determining factor. In the past, children had to leave at a very young age, for very long periods, once they reached school age. The informants' memories of this experience are marked by sadness and disappointment. Today children leave at a later age to attend college, but this is still a requirement faced by most graduates of Aboriginal high schools, who must take upgrading courses to be accepted into college.

A second aspect shapes the informants' education history: repeated interruption of their education. Even more than mobility, interruption of studies at some point forms an integral part of their school experience. Many boys drop out and many girls become pregnant; the number of young people who do not finish high school by age 18 can easily reach 90 percent. And among those who do and who decide to obtain a post-secondary education, very few do not interrupt their studies several times along the way.

For many young informants in our samples, there is a considerable difference between the effort required in high school and in college. Of all the events that marked their education, they found this transition the hardest. Not only is the coursework more demanding in college but work has to be submitted by specific deadlines, something for which they say they were

not prepared. Shyness also often prevents them from seeking assistance or advice, with the result that they drop out.

Repeated interruption of studies also accounts for the phenomenon of returning to school, mentioned in the literature, and explains the popularity of remedial programs in many communities. In addition, a growing number of women whose children are grown return to school to upgrade their training.

Employment history

The employment history of informants parallels the non-linear path of their education history. The women have held many different jobs, interspersed with periods of unemployment or social assistance, breaks to raise children, and returns to school. This situation is characteristic of women over 35 years old and those with little education. A few also reported that they were coping with personal problems (divorce, alcoholism, mourning) that affected their participation in the labour market.

This checkered history may also be attributable to a lack of jobs. In Montréal, where there are more jobs, informants in the same age categories have more periods of employment than women in the regions. They also experience fewer and shorter periods without work, and earn higher incomes.

A closer look at employment history, however, reveals that the concept of a career or the ability to choose an occupation are fairly new issues. The young women spoke of their education and work in these terms, especially those with French or English as their mother tongue, who often have one non-Aboriginal parent.

It would also be difficult to talk about the employment history of Aboriginal women without addressing the issue of child care. The Survey of Aboriginal Peoples (Statistics Canada, 1993) shows that the lack of child care services is considered an obstacle to employment by 14 percent of Aboriginal women in Canada. Two patterns involving child care emerge from the Partenariat Mikimon survey. In the regions, informants paid little attention to this issue. For most, the issue of child care appears to cause no difficulty or be perceived as an obstacle: a close family member (mother, sister, niece, spouse, etc.) takes on this responsibility, often without requiring payment. Several comments by informants even give the impression that working while raising children is a matter of course. The concept of double duty did not arise in the interviews with informants.

The pattern is quite different for informants living in Montréal. Their remarks are closer to those usually reported in the literature: problems in finding a child care solution, fatigue, stress, feelings of guilt, etc. City life appears to exert more pressure on working mothers. Women living in Montréal also believe that the situation would have been easier if they had stayed in their community, where they believe that someone they know would have cared for their children, and they would have entrusted their children to that person with no misgivings.

Personal History

The theme of personal history is also woven through the issue of employability, whether in terms of frequent changes of residence, self-esteem, the need for support and supervision, or the discrimination and violence inflicted on many women. None of these problems is simple and each takes on a particular focus depending on the age, personal experience and living environment of the informants.

Informants from the regions and Montréal have lived in many places, as we have already pointed out. On average, they have lived in three or four different places for periods ranging from a few months to a few years. They often move to continue their education but give other reasons as well, especially a move by the family, placement in a foster home, the search for a job in the city, fleeing a violent spouse, etc.

This is by no means an isolated phenomenon, but in fact is common to all informants: women in the regions have sometimes lived in major cities such as Montréal and Québec before returning to their community, while the women in Montréal, most of them born in a community, have made frequent moves to and from that community and the city, sometimes living in other places as well. The singular nature of their educational and employment history must also be viewed in light of the high mobility of these women. Leaving their community, settling outside, and returning only to leave again obviously will affect their educational and employment history.

Another facet revealed by the survey involves the delicate issue of social problems. During the interviews, although no specific questions were asked about this issue, women in the regions spoke at length about alcoholism, drugs, spousal or family violence, divorce, parental negligence, assault, incest or rape. These problems are inherent in all their life experiences, whether as part of their education or employment history. They say that these situations, all equally trying and traumatizing, undermined their self-confidence and assurance in dealing with the outside world. Entering a non-Aboriginal workplace or school, where proficiency in a second language is essential, then poses a challenge that many cannot overcome alone.

When they look at their past experience (dropping out of school, losing a job), many of the women find that at some times they could have used more support and encouragement from their close family. They add that they had precious few role models to inspire them as young people. However, women who obtained a post-secondary education or who hold a job in their community say that they had this support and, more important, are now aware that they serve as role models for younger generations.

Main Points and Summary of the Chapter

The main purpose of this chapter was to describe and profile the female Aboriginal clientele of employability programs in Montréal and the regions. Although the samples are small, analysis of them allowed us to document certain current trends and to reveal new situations or, at the very least, to draw attention to less well-known information. The findings of the analysis are summarized under 20 headings.

Although 81 percent of Aboriginal women in Montréal are originally from an Aboriginal community, their family status differs in many respects from that of women in the regions.

They have fewer children (an average of 1.2 compared with 2.7 in the regions). This is primarily because the number of women without children is higher in Montréal (1 in 2) than in the regions (1 in 5). The number of single women is also higher in Montréal, and women in Montréal generally tend to be younger than women in the regions.

Before moving to Montréal, informants lived in several places.

Their presence in Montréal is usually the end result of several moves: three fourths of informants have lived in at least three different cities before settling in or returning to Montréal. Informants originally from rural or isolated communities (in a proportion of 75 percent) have lived in the greatest number of places. Half of informants from the regions had lived in several places, even though 85 percent lived in their community of origin at the time of the interview.

Mother tongue is a determining factor in whether a woman pursues a post-secondary education.

The data gathered in Montréal are clear: 7 of 10 women with some post-secondary education speak French or English as their mother tongue. French is the mother tongue of all 4 women in the Montréal sample who had attended university.

Bilingualism (French and English) is very common among the female Aboriginal clientele in Montréal.

A high rate of bilingualism at work was observed among informants in Montréal: 35 percent use French and English in their work. A high rate of bilingualism (Aboriginal language and French/English) was also observed in the regions (59 percent).

On average, Aboriginal women in Montréal have more education than those in the communities.

One fifth of informants in Montréal have not completed high school; this proportion rises to two thirds in the regions. In addition, 38 percent of women in Montréal have some post-secondary education; this drops to 21 percent in the regions. Four women in Montréal with university experience hold a certificate or degree, while in the regions 2 informants have obtained an Aboriginal teaching certificate.

In the regions, although education levels are generally lower than in Montréal, younger and older women have sharply differing profiles.

All informants in the regions with some post-secondary education are under 35 years old. Women with no more than an elementary education are over 45 years old.

The educational history of informants in urban areas and in the regions is heavily marked by numerous changes of residence and frequent interruptions in their studies.

Eight of 10 women have attended school outside their community. Two thirds of informants dropped out of school and then returned at some later time. For most, this situation occurred more than once.

The jobs held by 78 percent of women in Montréal were obtained through an employability program.

At the time of the interview, 18 of 26 women had a job. In 14 cases, this job had been obtained through a program.

The jobs held by 42 percent of women in the regions were obtained through an employability program.

At the time of the interview, 24 of 34 women in the regions had a job and 10 of these had obtained that job through a program.

Full-time jobs are more common in Montréal than in the regions.

The job held at the time of the interview was a full-time position for 83 percent of the women in Montréal and 63 percent of those in the regions.

Participation in a program does not necessarily relegate women in Montréal or the regions to low-paying job sectors.

In Montréal and the regions, half of women with annual personal income of over $20,000 take part in an employability program. For 33 percent, programs provide access to higher income than do jobs outside a program.

In the regions, age more than education has an impact on whether a woman earns an annual income of more than $20,000.

In Montréal, a correlation can be established between education and income; for example, women who have not completed high school earn personal income of less than $20,000. The situation differs in the regions: Among the women over 45 years old, most of whom have not graduated from high school, half report income of more than $20,000. Younger women with a high school or college diploma in turn report income of less than $12,000.

In Montréal, 83 percent of informants are employed by an Aboriginal organization.

The specific nature of the samples partly accounts for these results. In Montréal, informants were recruited primarily from within Aboriginal organizations. However, Aboriginal organizations have only recently become active in the heart of Montréal as employers. There is every indication that with the growing Aboriginal population, new jobs will be created in these organizations in coming years. This constitutes a new job market.

In the regions, 80 percent of informants are employed by an Aboriginal organization.

The situation is even less surprising in the regions. The job market in Aboriginal communities, although often limited, has still grown slightly in recent years with devolution of responsibilities and transfer of services to local and regional authorities.

Many informants have had a checkered employment history.

Many informants have an employment history interspersed with periods of unemployment or social assistance, time off to care for children and repeated returns to studies. This situation is especially characteristic of women over 35 and those with little education.

Balancing work and family appears to pose no major difficulty for most informants in the regions.

For most informants in the regions, the issue of child care is easily resolved: a close family member can care for the children. The situation is different for informants from Montréal. They reported problems in finding child care, plus the fatigue and stress connected with doing double duty, feelings of guilt over having to place their children in daycare, etc.

Place of origin more than ethnic group constitutes a differentiation factor among female Aboriginal clients.

Major differences were observed in the profile of women from communities in the regions or in isolated areas compared with women from communities in southern Quebec. These differences arise primarily in education (less on average for the first group), mother tongue (Aboriginal) and work experience (more limited).

In Montréal, age is a factor that differentiates female Aboriginal clients.

A woman's age probably has an impact on occupation, income and family life. Compared with their elders, women under 35 generally have a higher level of education and more attend school full time, while fewer are single parents. On the other hand, their average income is below that of older women.

In the regions, age is also a factor that differentiates female Aboriginal clients.

Women over the age of 35 in the regions are more likely to be single parents. Annual personal income is also higher in these age groups. In the area of employment, these women have a large presence in local government.

Many informants would like more support and guidance from their close family in their educational and occupational endeavours.

When they consider their past experiences (dropping out of school, losing a job), many informants find that they would have liked more support from their close family. Those who continued on to post-secondary education or those who easily found a job state that they had this type of support.

2: PROGRAM UTILIZATION AND EFFECTIVENESS

Some Information about the Programs

Programs Available

Most employability programs now available were introduced as part of the measures developed in the 1980s by the federal government to promote full employment and equal opportunity. With the goal of generally integrating all Canadians into the labour market, these programs specifically target certain client groups that have usually experienced greater difficulty achieving integration: young people, women, visible minorities, under-educated people, the poor and Aboriginal people.

The *Employment Equity Act,* passed in 1986 and amended in 1996, is an excellent example of such measures; it encourages private organizations under federal jurisdiction, as well as the Public Service of Canada, to hire members of visible minorities, Aboriginal people, persons with disabilities and women (HRDC, 1998).

The employability programs in which the Aboriginal women we interviewed participate fall into three categories: (1) employment and job access programs; (2) training programs; and (3) business assistance programs (Table 35).

Employment and job access programs

Employment and job access programs provide various client groups with paid employment for a specific period, depending on whether these people seek to re-enter the labour market following an absence of a few years, have little or no work experience, or hope to find a job in a specific sector. There are also employment programs that specifically target young people and students.

For recipients of social assistance planning to return to the labour market, Quebec's Programme d'aide à l'intégration en emploi (PAIE) and the federal Work Experience Program (WEP), for example, facilitate access to temporary or term positions (usually for three to six months) in public or private organizations, or band councils in the case of Aboriginal candidates. The job opportunities are varied: home help, building caretaking, office work, tree planting, trail cutting, etc.

The jobs are generally combined with basic practical training. For the duration of the job, the candidate receives social assistance benefits, which are topped up by the employer. At the end of the program, the person keeps the job or is offered another position by the employer.

Qualified clients with more education or some prior work experience may be directly integrated into a work environment. Such a person then receives a salary paid partly by the employer and partly by the program; Health Canada's Careers in Health program or the Employment Insurance Section 25 program are two examples. In the Employment Equity program, the salary may be paid totally by the employer. The programs last from three months to two years, depending on the circumstances.

Specific job access programs also target young people who have completed their education (or are no longer legally required to attend school). This is the case for some measures under the Youth Strategy — the job promotion project developed by HRDC to place young people under 30 years of age. The program covers the full salary (minimum wage) in the case of measures targeting young graduates.

Youth Strategy also provides a Summer Career Placements program (previously the Challenge/ SEED program) for students registered full time in a secondary or post-secondary institution. Although in principle these jobs must be linked to the participant's field of study, more often than not they are office jobs or outdoor activities which young Aboriginal people can access during the summer.

Table 35: Employability programs: type and classification[14]

General Category	Type of Program	Measures
Employment Job access	Employment re-entry	PAIE (Programme d'aide à l'intégration en emploi) WEP (Work Experience Program) UAEI (Urban Aboriginal Employment Initiative)
	Job entry	Employment Equity Careers in Health (Health Canada) Employment Insurance Section 25
	Youth employment	Youth Strategy Work experience for young people
Training	Remedial education, back to school, trade courses	APTE (Actions positives pour le travail et l'emploi) UAEI (Urban Aboriginal Employment Initiative) AWPI (Aboriginal Workforce Participation Initiative)
	Science camp Entrepreneurial awareness	Youth Strategy
Business assistance	Start-up	ABC (Aboriginal Business Canada)
	Operation	Business assistance loan from Quebec's Ministère du Travail et de la Solidarité

Training programs

Training programs are just as numerous and varied as employment and job access programs, and generally target recipients of social assistance or employment insurance.

One example in Quebec is the Actions positives pour le travail et l'emploi (APTE) program, intended for social assistance recipients. Under this program, people fit for work but lacking the necessary resources to provide for themselves and their families can obtain additional financial assistance to cover costs related to child care, transportation if needed, purchase of equipment, etc. The program provides several types of measures designed to enhance employability: training measures, preparatory measures for re-entering the labour market, community activities, etc.

In Aboriginal communities, remedial education courses or trade courses (cooking, carpentry, child care techniques, etc.) are most popular. When the training is provided right in the community, the courses draw a good number of people (usually at least 10 or so). Quite often, this type of training meets specific needs: opening a restaurant (cooking courses) or a daycare centre (child care techniques). However, a person may also submit a request for specific training outside his or her community, and the related costs are then covered by the program.

Training is also available through the Youth Strategy. Young people attending high school full time have an opportunity to take part in a science camp or take entrepreneurial courses outside regular school times (evenings or summer), but they receive no allowance.[15]

Business assistance programs

A third category of programs targets a very specific clientele: applicants who already own a business or have plans to start one in the very near future. If the participant meets the program's eligibility requirements, technical or financial assistance in the form of a grant may be provided to fund start-up of the business or its operations (wage subsidies, for example). Applications may be submitted to several government agencies or authorities: band councils, Welfare, Fonds de lutte à la pauvreté, Department of Indian Affairs, Urban Aboriginal Employment Initiative.

Program Administration and Management

Employability programs, and especially training programs, are not a new phenomenon in Aboriginal communities. In the 1960s and 1970s, economic development was spearheaded by DIAND. The goal was clearly to promote self-supporting communities. Courses of all types were provided across Canada on crafts, tent making, baking, plumbing, electrical work, operating heavy machinery, accounting, etc. These courses definitely were an overall success, not because they almost all promoted economic independence or creation of permanent jobs, but really because they generated synergy within the communities. Roughly the same situation is now occurring with group training.

Starting in the 1980s, growing pressure was exerted by Aboriginal organizations wanting to take control of their economic development, but it was not until the early 1990s that the process of devolution of power really began, with Pathways to Success. This strategy of transferring responsibility for training and employment services intended for Aboriginal clients was part of general government initiatives to develop Canada's labour force, with government partners active in some capacity in the field of employment and training (SSC, 1989; EIC, 1990).

The strategy specifically advocated decentralization of services. To this end, budgets for Pathways to Success were administered by Local Aboriginal Management Boards (LAMBs), which also set local training priorities and identified types of target client groups, as well as distributing available funds based on needs, such as orientation, assistance for job seekers, preparation for interviews and skills assessment.

In effect from 1991 to 1996, the Pathways to Success strategy was perceived by the Government of Canada as well as Aboriginal authorities as a transitional phase toward full administration of employment-related matters by Aboriginal people. During this period, the Government of Canada hoped to serve as consultant and funding agency, while gradually withdrawing from the field (DIAND, 1995; PWGSC, 1997).

In 1996, acting on its commitments, the Government of Canada concluded a series of framework agreements on employment with the Assembly of First Nations, the Métis National Council and Inuit Tapirisat of Canada. The national agreements led to the development of regional bilateral agreements with First Nations. To date, more than 50 bilateral agreements have been signed in Canada.

The regional bilateral agreement with the Assembly of First Nations of Quebec and Labrador (AFNQL) was signed in January 1996 (CHRDFNQ, 1997). Since then, funds granted to most Aboriginal people in Quebec to fund employment or training projects have been administered by the Commission on Human Resources Development for the First Nations of Quebec (CHRDFNQ), a component of AFNQL. Programs previously managed under Pathways to Success are now the responsibility of CHRDFNQ. This organization has also taken over management of the Aboriginal component of the Youth Strategy, which includes five programs specifically targeting young Inuit and young First Nations Indians.

The agreement ratified with AFNQL covers some 30 Aboriginal communities from nine First Nations (Abenaki, Algonquin, Atikamekw, Huron-Wendat, Mi'Kmaq, Maliseet, Mohawk, Montagnais-Innu and Naskapi). It also applies to Aboriginal people living in Montréal and Québec. The Inuit communities, the Cree First Nation and three Algonquin communities decided, however, to sign their own separate agreements.

CHRDFNQ focuses on integrating Aboriginal people into the labour market. Members of this organization are the Local First Nation Commissions (LFNC) representing 29 communities, two urban areas (Montréal[16] and Québec), the Regroupement des centres d'amitiés Autochtones du Québec (RCAAQ) and AFAQ.

The LFNCs function like the former LAMBs under Pathways to Success. They also often employ the same staff. The local boards set priorities, determine the types of recipients and decide how much money is allocated to various services. The various LFNCs are urged to forge and maintain mutual links so as to exchange ideas and approaches to action. To this end, they share common objectives and promote joint employability measures (Whiteduck, 1996):

- *Support and advice*. This measure strives to provide employment officers with complete, relevant information on the labour market so that they can guide clients effectively.

- *Training and development*. This measure enables clients to acquire the personal and job skills required for the type of job sought.

- *Labour force stabilization*. This measure targets employers so that they can adapt to changes in the labour market by upgrading their employees' skills, hiring more workers, etc.

- *Employability*. This measure strives to give unemployed people the means to facilitate their entry into the labour market. It is also designed to encourage the creation of local businesses and partnerships likely to stimulate job creation.

Many challenges are associated with implementing the regional bilateral agreement; these must be addressed in large part by local officers — that is, two or three people in each community, rarely more. They are expected to have thorough knowledge of the local, regional and provincial labour market, become familiar with the many existing programs, create tools to assist clients, receive and process applications, ensure case follow-up, promote partnerships with potential employers, manage budgets, and draft administrative reports, financial records and assessments.

Aboriginal people living outside a community pose a special challenge. The funds allocated for this client group represent about 8 percent of the total budget for the agreement. This is a small amount given official figures indicating that more than 20 percent of the Aboriginal population falls into this category. Furthermore, only Montréal and Québec are currently covered by the agreement. Growing numbers of Aboriginal clients in the cities of Hull, La Tuque and Val d'Or therefore will not benefit.

The federal government, however, continues to play an important role in managing several programs: Careers in Health (Health Canada), Urban Aboriginal Employment Initiative (HRDC), the Aboriginal Workforce Participation Initiative (DIAND), Native Employment Program (DIAND), the Aboriginal Masters Program (DIAND), and others. The Government of Canada also handles some responsibilities related to application of the *Employment Equity Act* (HRDC). Administration of these programs may also be governed by ad hoc agreements with Aboriginal authorities. This is true of the Urban Aboriginal Employment Initiative, administered in Quebec by AFAQ.

Participation in Employability Programs

The next section of this report deals with utilization of employability programs. Since one criterion used for selecting informants was prior participation in at least one program in recent years, the emphasis is placed on the nature and type of utilization informants make of programs available to them.

In Montréal

The survey findings on participation in programs are clear: employability programs are very popular in urban areas since the 26 informants took part in 89 different programs, an average of 3.4 per informant.[17] A small proportion (19 percent) had participated in only one program. Participation in two, three or four programs was the experience of 15 of 26 informants, a proportion of 57 percent; in six cases, informants actually participated in five or more programs (Table 36).

A correlation between participation rate and age reveals that women under 40 years of age have taken part in more programs than their older colleagues (Table 36). This is confirmed by analysis of the data gathered on women who have never participated in employability programs: three out of four are over 50 and six out of eight are over 40. A correlation can also be made between participation and membership in a First Nation. As Table 37 shows, women who have participated in a large number of programs (five or more) come from rural and isolated communities.

Table 36: Distribution of sample in urban areas, by age and participation in employability programs (all types combined)

Age Category	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 years	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 years	1	-	1	1	1	-	-	-
25-29 years	1	-	-	1	-	-	1	1
30-34 years	-	1	1	-	-	-	-	-
35-39 years	1	1	2	2	1	-	-	-
40-44 years	2	2	-	1	-	-	-	1
45-49 years	-	-	-	-	1	-	-	-
50-54 years	-	-	1	-	-	-	-	-
Total	**5**	**4**	**6**	**5**	**3**	**0**	**1**	**2**
Percentage	**19**	**15**	**23**	**19**	**12**	**0**	**4**	**8**

Table 37: Distribution of sample in urban areas, by ethnic group and participation in employability programs (all types combined)

First Nation or Ethnic Group	1	2	3	4	5	6	7	8
Abenaki	-	-	1	-	-	-	-	-
Algonquin	1	-	-	-	2	-	-	-
Atikamekw	-	2	-	-	-	-	-	-
Cree	-	-	-	-	1	-	-	-
Huron-Wendat	-	1	1	1	-	-	-	-
Mi'Kmaq	1	-	-	-	-	-	-	-
Mohawk	2	-	-	-	-	-	-	-
Montagnais-Innu	-	1	3	1	-	-	1	2
Naskapi	-	-	-	1	-	-	-	-
Inuit	-	-	1	1	-	-	-	-
Other	1	-	-	1	-	-	-	-
Total	**5**	**4**	**6**	**5**	**3**	**0**	**1**	**2**
Percentage	**19**	**15**	**23**	**19**	**12**	**0**	**4**	**8**

Of all the programs in which informants participated, those related to employment and job access appear to have generated the most interest, since 85 percent of respondents reported participating in such programs at least once (Table 38). Training programs attracted fewer participants in Montréal (35 percent) (Table 39). Only two cases of participation in business assistance programs were recorded in the sample.

Table 38: Distribution of sample in urban areas, by age and participation in employment and job access programs (student, youth, back-to-work, labour market entry)

Age Category	No Participation	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 years	-	-	1	-	-	-	-	-	-
20-24 years	-	1	-	2	1	-	-	-	-
25-29 years	-	1	-	-	1	-	-	2	-
30-34 years	1	-	-	1	-	-	-	-	-
35-39 years	1	2	-	2	1	1	-	-	-
40-44 years	1	3	1	-	-	-	-	-	1
45-49 years	1	-	-	-	-	-	-	-	-
50-54 years	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Total	**4**	**7**	**2**	**6**	**3**	**1**	**0**	**2**	**1**
Percentage	**15**	**27**	**8**	**23**	**11**	**4**	**0**	**8**	**4**

In the employment program category, measures targeting entry and re-entry draw attention since 69 percent (derivative calculation) of informants participated at least once in such programs. These are used primarily by women 20 to 44 years old. The Employment Equity Program has little presence in the sample since only three women took advantage of this opportunity.

In addition, 35 percent of informants enrolled in programs for students, either in their community or during a stay in Montréal. Most young and middle-aged women had participated in more than one student program. Most come from rural or isolated communities: Algonquin, Cree, Montagnais-Innu and Naskapi. The Youth Strategy programs, which include student jobs and jobs for young people as well as science camps, are generally more popular with women under 30 from isolated communities.

Table 39: Distribution of sample in urban areas, by age and participation in training programs (including remedial education, job training and youth training)

Age Category	No Participation	1	2	3	4	5
15-19 years	-	1	-	-	-	-
20-24 years	2	2	-	-	-	-
25-29 years	4	-	-	-	-	-
30-34 years	1	-	1	-	-	-
35-39 years	5	1	-	1	-	-
40-44 years	4	-	1	1	-	-
45-49 years	-	-	-	-	-	1
50-54 years	1	-	-	-	-	-
Total	**17**	**4**	**2**	**2**	**0**	**1**
Percentage	**65**	**15**	**8**	**8**	**0**	**4**

In the Regions

Informants in the regions took part in a total of 105 programs, with an average participation rate of 3.0 programs per informant — a lower proportion than city dwellers, who post an average of 3.4 programs. There appear to be no major differences in participation by age category or place of residence (in or outside the community) (Tables 40 and 41).

Employment and job access programs in the regions (Table 42) reached fewer informants (56 percent) than training programs (71 percent) (Table 43). It must be pointed out, however, that informants each participated more often in employment and job access programs (often three, four or even five times) than in training programs.

When we compare the data gathered in the regions and Montréal, we find major differences in participation in the various types of programs. For example, 71 percent of informants in the regions said they had already taken part at least once in a training program; this was true of only 29 percent of women in Montréal. In contrast, employment and job access programs draw fewer participants in the regions (56 percent) than in the city (85 percent). Business assistance programs are used little in either the regions (6 percent) or Montréal (8 percent).

A difference emerges between informants in communities and those living near communities, in the type of programs. The second group participates more in employment programs than women in the communities, although equal numbers take part in training programs.

Table 40: Distribution of sample in regions, by age and participation in employability programs (all types combined)

Number Age Category	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15-19 years	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24 years	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
25-29 years	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
30-34 years	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
35-39 years	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-
40-44 years	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
45-49 years	2	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-
50-54 years	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-
55 years +	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-
Total	**11**	**8**	**4**	**1**	**4**	**1**	**2**	**2**	**-**	**-**	**1**
Percentage	**32**	**23**	**12**	**3**	**12**	**3**	**6**	**6**	**-**	**-**	**3**

Table 41: Distribution of sample in regions, by ethnic group and participation in employability programs (all types combined)

First Nation or Group	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Montagnais comm.	5	5	-	-	-	1	2	1	-	-	-
Algonquin comms.	6	1	3	1	3	-	-	1	-	-	-
Outside comm.	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	1
Total	**11**	**8**	**4**	**1**	**4**	**1**	**2**	**2**	**-**	**-**	**1**
Percentage	**32**	**23**	**12**	**3**	**12**	**3**	**6**	**6**	**-**	**-**	**3**

Table 42: Distribution of sample in regions, by age and participation in employment and job access programs (student, youth, back-to-work, labour market entry)

Number Age Category	No Participation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15-19 years	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24 years	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
25-29 years	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
30-34 years	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39 years	4	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
40-44 years	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45-49 years	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50-54 years	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
55 years +	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Total	**15**	**9**	**4**	**1**	**2**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**2**
Percentage	**44**	**26**	**12**	**3**	**6**	**-**	**-**	**-**	**3**	**-**	**-**	**6**

Among employment programs, those related to re-entry and entry generated the most interest among women in the regions: 47 percent of this group participated in such programs at least

once. This proportion is lower than in Montréal (69 percent). Youth Strategy employment programs were also used less in the regions (15 percent) than in Montréal (35 percent). The fact that these jobs are reserved on a priority basis for students enrolled full time, with a good academic record, may explain their greater popularity among more educated clients in the city. The Employment Equity Program is not well known in the regions. Only two women participated, and they had grown up and lived outside the community.

Among training programs, job training (especially remedial courses) drew interest among informants in the regions: 56 percent participated at least once, while 24 percent of women participated more than once. In addition, women in the Montagnais-Innu community (in a proportion of two in three) participated more than Algonquin informants (a proportion of one in two) (Table 43).

Age appears to have an impact on participation as well as frequency of participation. Very young women do not participate in this program; the others participate in growing numbers as they age. Informants in the regions also participated in remedial education programs in a slightly higher proportion (18 percent) than women in the city (15 percent). Age also appears to have an impact here since the programs are used more by middle-aged women (ages 35 to 39) and older women (ages 50 to 54). Youth Strategy training programs are used little in the regions (6 percent).

Table 43: Distribution of sample in regions, by age and participation in training programs (including remedial education, job training and youth training)

Age Category	No Participation	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 years	2	1	1	-	-	-	-	-	-
20-24 years	3	1	-	-	-	-	-	-	-
25-29 years	2	2	-	-	-	-	-	-	-
30-34 years	-	1	-	-	1	-	-	-	-
35-39 years	1	3	1	1	-	-	-	-	-
40-44 years	1	2	-	-	-	-	-	-	-
45-49 years	1	1	2	-	-	-	-	-	1
50-54 years	-	1	1	1	-	-	-	-	-
55 years +	-	1	2	-	-	-	-	-	-
Total	**10**	**13**	**7**	**2**	**1**	**-**	**-**	**-**	**1**
Percentage	**29**	**38**	**21**	**6**	**3**	**-**	**-**	**-**	**3**

Informants' Comments on Programs

The third section of this chapter is based on qualitative data. The informants' comments on program utilization and effectiveness are analysed in terms of 10 themes:

- accessibility and eligibility;
- interest;
- duration;

- dropping out;
- allowances;
- employment programs in a non-Aboriginal workplace;
- training programs in a non-Aboriginal setting;
- programs in an Aboriginal setting;
- benefits of employment and job access programs; and
- benefits of training programs.

Although the analysis reflects both sets of information available to the research team, the presentation of findings on the following pages does not adhere to the city/regions duality. The sets of information are not distinct enough to warrant separate presentation. Some themes, however, preoccupied one sample more than the other, and this is indicated where applicable. The theme of accessibility, for example, provides content much more relevant for informants in Montréal since in a community, which essentially is a closed environment, information about available programs circulates much more easily.

Similarly, the comments by informants on programs have not been grouped by whether they were favourable or not. The authors instead sought, through the experiences of informants, to identify the nature of the issues raised by employability programs and, by extension, entry into the labour market.

Accessibility and Eligibility

Do programs reach a clientele already informed of their existence, a clientele already in contact with Aboriginal organizations that manage budgets and administer those programs? The analysis clearly reveals two specific patterns among informants in Montréal: pre-existing contacts with the organizations in question and interpersonal networks:

> *I started here doing volunteer work. Then when the program opened up, they asked me if I was interested in working here. (M-39-F-37)*[18]

> *I usually called people I knew and it always happened to be at the right time. Now they said: "Ah! There may be something for you in that place. Give your name." So I gave my name. And that's how it happened. (M-04-F-38)*

In the regions, and especially in the communities, information moves quickly among relatives and friends; this is usually how informants heard about training available or opportunities for obtaining a job through a program:

> *It was [X] who told me about that course. He told me to go sign up, I would be good at it [child care techniques]. It's true, I've always liked children. So I put my name down. (R-10-F-25)*

Women also learn about the existence of a program, however, through local employment centres, which hand out pamphlets door to door in communities, use bulletin boards in public buildings or distribute information via community radio.
Informants quite clearly encountered no major obstacle in accessing not so much the information as the actual programs. At worst, they talked about having a hard time when a potential employer requested an interview with the applicant:

> *Yes, I have gone through many interviews . . . it's not always easy. I was never prepared. Today you have to prepare, but back then, I didn't know how to prepare. Interviews are torture, especially the first time you go out to work. When you say, "I want to work, I don't want to stay on Welfare for the rest of my life." Sometimes, you know, there are questions like "What are your strengths?" "I don't have any! But I do have lots of shortcomings." (Laughs.) (M-28-F-38)*

As a rule, though, registration formalities are facilitated by the intake agency, especially when it is an Aboriginal organization. And this is especially true when the main condition for eligibility is precisely being an Aboriginal person.

> *At first, I didn't know that AMAM, the Association de la main-d'oeuvre Autochtone de Montréal, existed. She asked me, "Would you be interested in working for the project? You'd start in May. You'd be paid through a grant from AMAM." I didn't even know it existed. And like the other program for Aboriginal women, I didn't know they provided grants for working women. Another person told me about it. These were things I didn't know about. (M-41-F-27)*

The situation becomes more problematic and thus more complex when eligibility conditions are tied to education and skills, or to administrative considerations. Since the pool of available jobs is limited, clients cannot always be offered a job directly related to their education.

> *Like when I was working for the Equity Program, I was offered permanent status in my position, but that wasn't at all what I wanted to do. I felt no fulfilment from what I was doing and I told myself I was capable of doing more, so I handed in my resignation. (M-30-F-30)*

In the area of education, however, informants have had to turn a job down much more often because they lacked the required education. The main requirement is usually a diploma. Even when only a high school diploma is required, as we have seen, this can pose a major obstacle, especially in the regions and generally for older women, whether in Montréal or a region.

The eligibility conditions that generated the most comments and least understanding were clearly those linked to administrative restrictions. As a rule, informants have more trouble accepting exclusion from a program (Section 25 for example) because they do not qualify for employment insurance or have not received benefits over the past three years, or because they have received training in the past year (which disqualifies them for a second). Some say

they want to work, but the system does not help them by recognizing the efforts they make to get out of their situation.

Interest

The dissatisfaction created by eligibility criteria is probably exacerbated by the fact that the very concept of a program is often unclear to informants. This is shown by the large number who stated, when first contacted, that they had never participated in programs. In the course of the conversation, it was discovered that many women had in fact participated in not just one but several programs. In contrast, some informants made little distinction between a job training program and a personal development or yoga course, for example.

When the issue was examined in greater depth during interviews, it became clear that regardless of its nature, the job access program was often seen as a job, not a step to be completed, an opportunity to learn. It came as no surprise then to find that very few informants knew the name of the program in which they were registered, much less the name of the organization that sponsored them. Nor were we surprised to find that the administrative restrictions faced by some occasionally gave rise to misunderstanding and dissatisfaction.

Informants also did not know the source of their salary. Perhaps the band council? Maybe the Department of Indian Affairs? Recent transfers of program administration from government bodies to Aboriginal authorities were totally unknown, and informants even appeared to have little concern about such matters.

The job access program *is* truly perceived as a job. It is an available job, the same as any other job for which applicants are sought. This is a perception shared, although to varying degrees, by informants in urban areas as well as the regions. It is no doubt based, however, on past experience in communities. Women who come to the city, except for those very young, already have job experience or training in their community of origin. This experience colours their view of the working world, even after many years in the city.

The information provided by a few resource persons also documents this phenomenon, since they estimate that at some periods of the year, more than 50 percent of the labour force in a given community is enrolled in one program or another. There are so few jobs available, they explain, that clients seize any opportunity to work.

Viewed from outside, interest in employment programs therefore is strong, but in reality the interest is in the work, the salary and the self-fulfilment provided by the job obtained. Informants in the regions, like the other women in their community, accept jobs that are available regardless of the arrangements or the type of work offered. They have no trepidation about working in a wide range of trades in the construction industry, appliance repair or even driving heavy vehicles. Some women living in a community in fact fear only one thing: landing and not being able to turn down a job outside their community:

> *After our internship, after our training, they asked us if we could work as replacements outside. It wasn't for me because I can't drive. If they called me*

in the morning, I still couldn't get there because I don't drive. I might be willing to work outside later, when my children can take care of themselves, but my goal is to work here. . . . Our people are shy, maybe because we live here, on our own. And when we go outside, we're afraid of speaking French poorly. (R-09-F-40)

Even if my job here had not worked out, I wouldn't have been willing to work outside. I've always thought that rent for an apartment costs a lot. At the time, my man asked me, "How about going to go work in James Bay?" There were openings. "We'll make good money." But I didn't want to. In the same way, my old employers asked me to go work outside. There still were no openings here, I wasn't earning a big salary at the time, but I said no, I preferred to stay here with my small salary than go there and pay rent. I was against that. My place is here. (R-18-F-45)

Q: Would you like to find a job outside?
A: Oh, no! Things are not that bad. I'll apply here, but I won't go looking for a job there. And I have my house. I've just moved in: I wouldn't want to leave right away. (R-10-F-25)

Q: If you had work outside, would you go?
A: No. My place is here. (R-58-F-42)

Q: Would you have liked to go live elsewhere?
A: No. I like it better here.
Q: If you were offered paid work outside, would you go?
A: No. I'm only happy at home. (R-55-F-39)

The opposite behaviour (leaving the community), however, is also observed among women in the city. Despite this paradox, the interest in work is equally strong in Montréal and the regions. The fact that many women work as volunteers in various Aboriginal organizations before being officially hired through a program clearly illustrates this.

The interest in training programs is not as great, since they are clearly seen for what they are: a temporary measure, a transition between two situations. The fact that these programs provide structure, especially in the communities, and generally provide a group for informants contributes directly to their popularity.

Duration

Few comments were made about the duration, except that employment programs generally are too short, according to some informants. However, they complain not so much about the duration of programs as their temporary nature. In contrast to informants' expectations, employment programs do not necessarily lead to a regular job. Similar dissatisfaction was more evident among informants in Montréal, and more often among young women in the regions.

Several cases of informants who met the job requirements but were still let go at the end of a program were identified during the survey; the employer replaced them with other candidates to avoid having to pay a salary. Although some later found another job, several returned to employment insurance or even social assistance where the program was too short and disqualified them for employment insurance. Some informants even moved from one program to another to keep a job they liked:

> *I stayed with the agency providing the program. That helped me continue but I would always remain on projects: Section 25, the PAIE program, Section 25, the PAIE program. If you wanted to keep working with these agencies, to promote them, you had to do this because they had no money to pay for a real job. (M-26-F-38)*

> *I find that programs are a measure that doesn't let you be independent. You just have to look for a job, and afterwards you're unemployed again. There's no stability. It's a stopgap measure. (M-04-F-38)*

Dropping Out

Dropping out is another aspect little discussed by the informants (barely 10 percent of all informants talked about this). Few reported dropping out of a program, yet the resource persons indicate that this is a common phenomenon (discussed later).

When informants did talk about it, however, they cited external factors to justify their decision to drop out of a course or their exclusion from it:

> *I dropped out after I suffered a great loss, a family member died. Where I was working, they had no understanding of what I was going through. They actually fired me. I didn't necessarily want to quit, I was there to stay even if I didn't find it all that interesting. Admittedly, I wasn't at all successful in fitting in with the others. (M-26-F-38)*

> *Well, I was kicked out of the program. I had the knowledge required to do the work. I had a good relationship with my boss, who was an Aboriginal person, but I lost a lot of that closeness. I admittedly lost a lot of it because of my interaction with a co-worker who caused me to lose some of my self-confidence. It was a personality conflict. I had communication problems. That was the biggest problem I ran into. And I always have trouble coming in on time. (M-50-F-28)*

> *I didn't like it so I left. . . . I threw it all away and I left the others working where I was. . . . I used to drink a lot. . . . Now I'm through with that foolishness! (Laughs.) (R-65-F-46)*

> *I liked the program. It was supposed to last three months but I left after one month. I was just 16 years old, all I cared about was having fun, taking drugs, sniffing. . . . I can't hide the fact I have problems. Even though I was*

in a detox centre, I still have problems with substance abuse. I'm not yet on the right track to finding my way out. (R-60-F-17)

Allowances

Although a few informants reported (sometimes as a joke!) being attracted to a program by the salary, they rarely broached this topic on their own. The fact that they were paid to take part in a program appeared to be taken for granted. The money they would receive constituted a plus, as long as it was more than welfare benefits. In the regions, they even accept that some programs pay more than others: for example, employment insurance programs pay a higher allowance than social assistance programs for the same work. A different picture, however, was again presented by the resource persons, who believe the salary or allowance is a major incentive for participating in programs, especially training programs.

Thus, the strong popularity of training programs in the regions must be examined in terms of the key role of the allowance. After dropping out of high school, many young women (and young men in some cases) resume studies later through (paid) adult education programs:

I dropped out in secondary II. . . . I was no longer interested in going to school. . . . I told my teachers, "I'm quitting school, and anyway I'll enrol in adult courses." It's true, I know people who graduated from high school as adults, and they were paid to study. (R-53-F-22)

In communities where training programs are more numerous and accessible, informants were quick to enrol in several programs, as we have seen earlier in this chapter:

For training, we had to come in each time. We had times to come in, five days a week. We had to do that. We always got paid every two weeks; we had to work 40 hours every two weeks. (R-65-F-46)

Employment Programs in a Non-Aboriginal Workplace

Although most programs took place in an Aboriginal setting (either in the communities or Montréal), about 10 informants worked elsewhere — particularly women who took part in the Employment Equity Program. When asked to talk about their experience, they readily focused on everything surrounding the program: the workplace, routine, schedules, working relations, atmosphere, etc.:

My personal priorities are contact between employer and employee. Always working as a team is important. If I don't have that, there's no communication, I can't work because I don't know where I'm headed in the work. (M-25-F-40)

Of all aspects linked to holding a job, human relations appear to be the most important. Interpersonal conflicts are perceived as especially unpleasant, but in the women's own opinion, these situations are just as unpleasant in an Aboriginal setting. There are differences, however, between the two environments: in Montréal for example, the work world is considered more

stressful, competitive, structured, rigid, disciplined and individualistic. People constantly have to prove themselves, some women noted:

> *Among the whites, there are a lot of little concerns, the minor details are very important. They are very stressed. Especially in the banks. There is a lot of competition. Among Aboriginal people, it's not as bad. (M-35-F-23)*

On the other hand, there are more jobs and a broader range of jobs in non-Aboriginal settings, and they provide an opportunity to gain more experience. Working relationships can also be more harmonious, and finally, punctuality is important:

> *But I have also met wonderful non-Aboriginal people who helped me a lot. They supported my efforts and encouraged me. (M-30-F-30)*

> *The whites are more open, better communicators. I've learned that with them. (R-71-F-38)*

> *Yes, arriving on time is important. But sometimes I'm late, it's not easy walking from one time to another, especially for an Aboriginal person. I find it hard. (M-25-F-40)*

> *I arrive too early . . . because we start at 9:00 and I arrive at 8:30. Yes, it's important to arrive on time because even if you're hired on contract, your name is still there. You get noticed, even if people don't tell you, they see you coming. Act so they can rely on you or count on you. (M-35-F-23)*

Discrimination, a topic always likely to arise in non-Aboriginal settings, seems not to be a constant during programs. At worst, informants have to tolerate what they themselves describe as unpleasant remarks:

> *Well, you know sometimes, some people will say, "Oh, you got the job because you're a woman and you checked the box for Aboriginal." That happens. I find that really bothersome. I say to myself, "Yes, well, that may help in the Equity Program but what can I do? That's the way it is. On the other hand, I have the skills for the job. They're not going to take me just because I checked off two boxes if I can't do the job right." Sometimes that happens and I find it very bothersome when it does. But I let them say what they like. Listen, it's their problem. They're the ones who are unhappy. I just do my work as best I can. (M-30-F-30)*

These experiences working in a non-Aboriginal setting, as well as their consequences, were reported in 8 of 10 cases by women whose mother tongue is French. Half have a non-Aboriginal parent and several have spent most of their life outside a community. They were already familiar with the "world of the whites," as they call it. Women in the communities were more reserved in their assessment of the world of the whites — quite often, they claimed, out of fear of losing their identity.

Training Programs in a Non-Aboriginal Environment

The situation is somewhat different for training programs in a non-Aboriginal environment. The experience was shared in this instance by some 15 informants from the city as well as the regions, living in a community as well as outside. When they had a genuine interest in job training, they were quick to enrol, even if they had to attend classes along with non-Aboriginal people. Some showed no reluctance, despite experiences of isolation and discrimination as children in elementary school — experiences fortunately not repeated in their training program:

> *I learned a lot from the whites, both in work terms and personally. Before that, I was a very shy person, very withdrawn. . . . Then with all the programs I took, it helped me open up, and in the International Tournament [of a training program], we had to speak in front of 100 to 5,000 students. . . . These types of things taught me how to grow. When I was in school with Amerindians, you know them all and it seems you think only about having fun, so you fool around more than when you're alone with whites. When you're all alone in a class with non-Aboriginal people, you tend to pay more attention and you concentrate more to try to understand. (R-66-F-30)*

Employment Programs and Training Programs in an Aboriginal Environment

The vast majority of informants in urban areas and in regions participated in programs in Aboriginal settings. They said they liked feeling close to their family, roots and culture. In Montréal in particular, informants repeatedly stressed the importance of working with other Aboriginal people:

> *What I really like is to be in contact with Aboriginal people, that's something important for me. (M-24-F-49)*

> *What I like best about my work is when I see Aboriginal people together, having fun together. (M-39-F-37)*

> *Yes, I liked my work, I was with people I knew. They were all people from my community. (M-31-F-40)*

Informants able to compare this environment with that of non-Aboriginal people all stressed the more relaxed atmosphere that prevails and the flexible work rules in an Aboriginal setting. Yet the comparisons remain and Aboriginal workplaces are not automatically free of all types of pitfalls:

> *Working with Aboriginal people, you laugh a lot. That's what I like. That's what's good about Aboriginal people. (M-35-F-23)*

> *People are very flexible here. I'm not like a secretary or receptionist where you have to be there. Initially, we had talked about me working at home two days a week. And the hours are not a problem either. For example, I worked from 9:00 to 4:30, but now my man has to start work earlier. He works evenings. So I asked my boss, "Can I come in from 8:30 to 4:00?" and she*

said: "That's not a problem. As long as the work is done, I trust you." And it's all women, they know what it's like to raise children. I don't have to feel ill at ease about missing a day because my daughter is sick. I can ask them and feel good about it. (M-30-F-30)

Yes, it's not the same. I think the pace with Aboriginal people is smoother and more relaxed. You take the time to breathe and do what you have to do. Of course there are rush jobs, like anywhere else, but they place more importance on the person. You have more fun doing what you're doing, it's more comfortable. (M-30-F-30)

You don't manage your time in the same way. When I organize activities, I'm always rushed with deadlines and tight timetables. The difficulty with Aboriginal people may be in getting answers. Waiting until people take up files. You know, in summer, there aren't many people, people take vacation. In the fall, they have their hunting and fishing trip. There may be that. I always had to set up and complete things with deadlines. You always end up too late with the project. You should start the project a little earlier. And people don't think about that. (M-33-F-42)

What I find difficult in the communities is the comments made by others. Some tell you, "You have more education . . . you have more job opportunities outside your community, you shouldn't be here." It's a little hard to take from your own community. (M-04-F-38)

In the city, there's lots of work. In Aboriginal communities, there's much less. You have more choice in the city, I would say. And in an Aboriginal setting, interpersonal and family relations are a bigger factor in selecting the candidate — "Oh, you know so-and-so" — and at the interview, if there's one person who doesn't like you or vice versa, you might not get the work or the job. That's a major shortcoming in the area of employment in Aboriginal communities. Although the same thing happens in small towns in Quebec. But in the city, you don't have that aspect. You'll have a reporting structure with a very clearly established decision-making process, selection panel, etc. (M-33-F-42)

Benefits of Employment and Job Access Programs

Even though employment and job access programs, in the opinion of many informants, do not always lead to a stable job (although this does sometimes happen), there are still significant benefits. Programs provided an opportunity to get out of the house, rebuild self-confidence and learn about personal skills and interests in work and training:

I was on welfare after my husband died. I said to myself, "We were never on welfare when my husband was alive, I can't settle for that. I have to work." That's how I got into training for tree planting. What did I get out of it? Well first, it brought in money. It was also satisfying. I was happy to leave for

> *work in the morning. Now I look at those trees and they're this high. And I'm always proud: I'm the one who planted those trees. . . . Afterwards, I felt like enrolling in the cooking program. (R-12-F-62)*

Several informants noted the importance of work experience gained in a program, later helping them in their search for a job. Informants in Montréal also reported that the links they forged at work helped them connect into a job network:

> *I also had contacts with other people working in the field. Then at one point, I was able to land small contracts here and there, thanks to them. Of course these are temporary measures. But some are positive. It's temporary but on the other hand it lets you make contacts in preparation for looking for a job. (M-04-F-38)*

> *I was very lucky, I skipped a lot of steps, and I was hired without completing my internship. . . . For the program, they had found us an employer for our internships. As soon as he saw my c.v., I was called for an interview and he hired me. . . . After a certain number of hours, I'll have permanent status. (R-64-F-28)*

Benefits of Training Programs

Training provides another type of satisfaction. It gave rise to very few critical comments. Training is actually viewed as a first step to a better life, whether financially or personally. In addition to the diploma, training leads to pride, sometimes a job, often enough interest to continue efforts and search for a job. Expectations do vary, however, between younger, more educated informants living in Montréal and older, less educated women living in a community. The first group is more demanding than the second. The distinctions merit consideration:

> *I was proud of myself. Just imagine! I had actually finished something. After that, well, I found myself a job, not the job I wanted but it doesn't matter, I was so happy to be doing something. (R-18-F-45)*

> *When I passed my literacy course last year, I made 76.5 out of 100. I was happy. And I told my son, "I passed my exam." I can tell you my son was happy. My oldest son said, "Congratulations, Mom!" (R-23-F-50)*

Reference Persons' Comments on Programs

As indicated in the introduction, 22 resource persons[19] in Montréal and the regions were consulted during the survey by the Partenariat Mikimon. Half were Aboriginal people and almost two thirds were women. Their remarks were also analysed under a number of themes — in most cases, the same ones as in the analysis of informants' comments. The approach to these themes varies, however, given resource persons' professional involvement in the world of work or education. Six themes are discussed in this section:

- accessibility and eligibility;

- interest, duration and dropping out;
- allowances;
- the work world;
- benefits of employability programs; and
- program management.

Accessibility and Eligibility

In the opinion of the resource persons, the program accessibility and eligibility difficulties faced by women had to do not with overly rigid requirements but rather with the specific characteristics of Aboriginal clients, especially the lack of education, work experience and self-confidence. The language issue, which was not cited at all by informants, also imposes serious limitations, according to the resource persons:

> *For Aboriginal people, the difficulties in accessing programs are the same that pose obstacles to employment. First, they lack education as well as work experience. Language is also a problem. We must recognize too the presence of racism in some organizations but not everywhere, since some are open. The major problem, however, is lack of confidence, the basis of all the other problems. Some people start on-the-job training through a program but drop out because they don't feel up to the task. Lack of confidence is really what's stopping them. (PR-15-H-NA)*[20]

> *I have worked for many years as a counsellor at the Employment Centre and I can tell you that Aboriginal clients will make very little use of existing services, such as those of Emploi-Québec. Aboriginal people make little use of these services but might use them more if they knew that it was a place specifically for Aboriginal people. (PR-21-F-A)*

Interest, Duration and Dropping Out

The interest shown by participants in a specific program is considered by all the resource persons an indispensable condition for its success. They point out, however, that this interest is not solely the responsibility of participants. It is viewed as one of the program outcomes, an actual component of the program. Thus, employers and instructors also have a duty to ensure that interest is maintained.

Aboriginal women apparently show more interest than men under the same circumstances. Women are even inclined in some cases to choose programs that pay less because their stated objective is to improve their life and that of their children (PR-01-F-NA; PR-03-F-A; PR-04-F-A; PR-21-F-A):

> *I find that the women are more willing to work than the men. . . . When I see people at the Centre, even people from the community whom I know, there are women who are more capable of finding a job than the men because the type of work a woman seeks is clerical office work, or something similar that is more accessible. But would a man want to be a clerk in an office? No. That*

> *is considered women's work. It's not easy for them to go through the process of finding a job or seeking training. We also see that the women who come to Montréal come to get an education, live a better life than in their community, escape from violence and so on. They come here for a better life and they have a clear objective. . . . I find that most of the women try to do something because it's for their children or themselves. (PR-04-F-A)*

We have seen that informants discussed the theme of dropping out very little. According to the resource persons, dropping out is quite common and is seen as an expression of declining interest rather than lack of perseverance. The difficulty of finding one's bearing's in a new area and the lack of examples to follow in their community also appear to have a destabilizing effect on the women (PR-11-H-NA; PR-10-FA). Moreover, programs specifically for Aboriginal people appear to generate more interest among participants (PR-07-F-NA; PR-13-F-NA; PR-15-H-NA).

The resource persons also differ from informants in their comments on the length of programs. In their view, short programs are preferable to those that are too long, discouraging many participants (PR-03-F-A; PR-21-F-A). Short programs would be more popular, for example, with women returning to the labour market after an extended absence (PR-03-F-A):

> *What I do if someone has been on welfare for a long time, the top priority with these women is to encourage them to take training. This often is not very easy. We'll find training that will actually help them find a job afterwards. This is a mix of computer skills and other tools to teach them how to become organized, find child care, draw up a budget, things like that. The course is for 2 weeks. We adapt a program that would normally take 10 weeks to make a 2-week program. One thing we find with these women is that programs for six months or 52 consecutive weeks pose a problem. The drop-out rate is too high. So we start with little steps in our programs, specifically to prevent drop-outs, because six months is often too long for these women. (PR-03-F-A)*

However, participants do not always drop out of a program for the same reasons. A few women among the most educated are sometimes offered better-paying jobs right in the Aboriginal community:

> *Even with programs such as Employment Equity, the problem often has to do with keeping Aboriginal people in a position. They often get more attractive offers outside the departments, in Aboriginal organizations or band councils, for example. Aboriginal people with a job in the public service belong to a group of educated, often politicized, individuals in high demand in Aboriginal political organizations. They are offered better salaries and conditions than in the department, and often positions with more responsibility. Aboriginal people do not stay long in positions in the departments, which explains their lower representation. Aboriginal people often apply for senior, managerial or executive positions even if they lack the formal training, because they held*

> *similar positions in their community. They have "natural" leadership abilities, for example, which are not recognized in the public service. In any event, companies must do more to recruit Aboriginal people and people with disabilities. Employers often insist that education and language problems pose major obstacles to hiring Aboriginal people. Many employers find all sorts of good reasons for not hiring Aboriginal people. (PR-05-H-NA)*

Allowances

All the resource persons agreed that financial allowances or benefits paid to people taking a program serve as an incentive: this is a major factor encouraging people to enrol in any program. Most people apparently would not enrol if they were paid no allowance, whether they live in the city or a region.

This view held by resource persons, however, must be qualified. Although they cite this motivation for enrolling in a program, it should not be regarded as specific to Aboriginal people. It is entirely legitimate for the allowance received through a program to be a key factor since the ultimate objective is to earn a living (and perhaps support dependants).

If we remember here that in Aboriginal communities, where jobs are scarce, participation in a program is considered a job, there are even more reasons for the financial component to play a significant role. What really matters in the end is the ability to earn a living. Many sources confirm that in Aboriginal communities, having money that can be spent to meet one's needs carries a high value, even more than having a job. There is no doubt that a more thorough study of the concept of money would make a relevant contribution to the analysis.

The Work World

Fitting into a workplace or group, feeling comfortable there and developing good relations with others are all important factors in the development of people taking a job access program. These factors generally help maintain interest in a program. Analysis of our interviews reveals the importance of the environment for informants, often more than the work to be done or the course itself. The resource persons also discussed this point and several stated that integration into the workplace was one of the keys to the smooth operation of programs.

When people participating in a job access program lack the necessary tools to integrate into their new work environment, especially if this is a non-Aboriginal setting, they gradually become isolated and eventually drop out of the program:

> *Aboriginal people often feel isolated or ill at ease because they are unable to fit in. So one morning they just stop showing up. That was the problem. Since she did not adapt well to her work environment, she always felt a bit sidelined and one morning she just lost interest, which I can understand. In her place, I too would lose interest and would clearly want to do something else. For the individual, this was not an interesting experience. (PR-17-H-A)*

In the opinion of many of the resource persons, Aboriginal clients have a greater need to develop a bond of trust in order to integrate and function as part of a group. Since most Aboriginal people have already experienced discrimination, especially at school, this has undermined their self-confidence. Women, however, appear to fit into a group more easily than men, even a non-Aboriginal group. They are described as more open and experience less difficulty in communicating than Aboriginal men (PR-01-F-NA; PR-03-F-A; PR-04-F-A; PR-08-H-NA; PR-21-F-A).

Benefits of Employment and Training Programs

Employment programs do not always immediately lead to a regular job. Most resource persons consider this a foregone conclusion, since the issue of employment in Aboriginal settings is too broad and extends beyond the scope of programs. However, where certain conditions are met (sustained interest, integration into the group or work environment), a program may take on a broader scope and even achieve its prime objective over the longer term.

The sense of worth and pride felt by women taking and completing a program are the benefits most often mentioned both by informants (especially in the regions) and resource persons (of all origins and ethnic identities, as well as both sexes). Sense of worth and pride are important because they lie at the very core of the employment problem. Women participating in employability programs often initially display low self-esteem. They sometimes feel incapable of functioning in the work world. Enrolling in and completing a program motivates them to continue their efforts toward obtaining a job:

> *Employment problems cannot be solved with programs. If programs succeed at least in restoring people's self-confidence, sparking their interest in returning to school or taking control of their life, this is a big battle that has been won. (PR-01-F-NA)*

There are other benefits beyond a sense of pride. Participants are paid and gain work experience that will serve them in future (PR-10-F-A; PR-13-F-NA; PR-15-H-NA; PR-21-F-A). Similarly, summer programs for students provide jobs for many, but they also create an incentive for succeeding in school because they require a good academic record (PR-13-F-NA).

When a person drops out, however, because of a failure to integrate or lack of the necessary skills, the effects are much less positive, for the participant of course but also for everyone else working directly or indirectly to make programs run smoothly. When a participant drops out of an employment program in the private sector, thereafter it is very difficult to interest the employer again in another program. The resource persons' efforts to forge links with employers go for nothing. These experiences also reinforce negative preconceptions about Aboriginal people:

> *I set up arrangements and we invested effort and money in things that didn't work out. The employer was very disappointed and I'll have a lot of trouble placing a second or third participant. So we have to be very careful. I can understand that employers must be open to training people, but we can't ask them to do the impossible. We have to come to them with candidates who*

have a minimum level. Because in addition to problems of shyness and adapting to a group, you have certain work-related problems because there is a minor education shortfall. (PR-17-H-A)

Aboriginal people lack work experience and this often results in a lack of interest in work. Even Aboriginal private-sector companies here do not hire many Aboriginal people. Their concern is profitability. This sometimes discourages us too, we make every effort to start up employment programs with the private sector. We guide people, we train them, we find them a placement and they drop out. Sometimes we're very discouraged. (PR-14-F-A)

Program Management

The recent changes affecting management of programs, which now are administered locally by Aboriginal organizations, have had several positive effects in the opinion of resource persons. They report that the programs have greater flexibility because client needs take precedence over those of companies.

The new structures provide greater flexibility in terms of program management, candidate eligibility and exploration of new approaches in the labour market. Candidate job placements appear to increase as a result. The changes have a greater impact on staff, however, increasing their workload and responsibilities compared with the Pathways to Success era. Staff also need training, according to several resource persons.

Programs Tailored to Aboriginal Clients?

One solution strongly advanced in recent years to facilitate integration of Aboriginal clients into the labour market is the approach of tailoring employability programs to Aboriginal culture and learning methods (RCAP, 1996; MSRQ, 1995). This concept has been present throughout this study and has been examined from various angles. However, the theme is vast and extends beyond the immediate framework of the study, although it was raised in the remarks of many informants and resource persons. In fact, on a broader scale, it refers to the issue of self-dependence and, in the view of Aboriginal people, the ability to determine the type of services best suited to meeting their needs.

For purposes of this report, however, the research team gathered a range of views on the issue, presented in this section. Standing out from all the others is one specific case in the regions that was a success in the opinion of everyone involved. This was a training course in child care techniques offered in the three communities covered by the survey. By describing and documenting this experience in particular, the authors hope to illustrate through an actual case the challenges now faced in training and employability in an Aboriginal community.

Reaction of Informants in Montréal and the Regions

Informants in Montréal define a program tailored to Aboriginal clients in unequivocal terms: Such a program serves only Aboriginal clients. The program first must meet their powerful

need to be with other Aboriginal people, an especially important need in the city, where they live in a very different world from their community of origin. They claim to feel better understood among Aboriginal people and less intimidated, and this facilitates their progress in a job or training:

> *I would say that an Aboriginal program is useful because our needs are not the same. We're made a certain way, we have lived a certain way in a community, then we land in the city and we have to adapt, reshape ourselves. It's hard because the other person often doesn't understand what an Aboriginal person may experience outside her village. That's often why there is a lack of communication between employer and employee. (M-25-F-40)*

> *The training I received was exclusively for Aboriginal people. The people were attentive to us. One of us was Inuit and from a distant place. The other students and staff could understand what she was experiencing. (M-37-F-36)*

> *Yes, they're always useful [programs for Aboriginal people], that's for sure, but there must be different programs in the communities and in the city. Programs should be adapted to these settings. There are also specific factors in the city. Among Aboriginal people in urban areas, there are French speakers and English speakers, and some people are between the two because they speak both languages. . . . Aboriginal people in the city are harder to reach because they don't have an Aboriginal ghetto, if we could call it that. They are harder to reach and more mobile as well. (M-04-F-38)*

Informants in the regions, like those in the city, also believe that adapted programs are those for Aboriginal people only. The issue differs for them, however, since in the community, the need to be with other Aboriginal people is not expressed in such terms; it is a prerequisite of the very structure of the community. When they are faced with the outside world, a new pattern of interpersonal relations emerges and the challenges shake their identity. When they sense that their identity is threatened, the need to be in a familiar environment, where the cultural and social referents are unchanged, is more keenly felt.

This situation illustrates that the employment and training needs of Aboriginal people, while basically different from those of Quebeckers or Canadians, also vary within the group. Apparently reflecting this clear need to work in familiar surroundings is the phenomenon described in Chapter 1: the very high proportion of informants in Montréal now holding jobs (whether obtained through a program or not) in Aboriginal community organizations. Familiar surroundings quite clearly appear to be an environment populated by other Aboriginal people.

Reaction of Resource Persons

The theme of programs tailored to Aboriginal clients was discussed at much greater length by the resource persons. This is an issue they ponder each day in the performance of their professional responsibilities and duties. Their perspective is more analytical and focuses on the desire to design solutions suited to integrating Aboriginal clients into the labour market.

Opinions differ enough, however, to be discussed under three headings: the clientele, eligibility conditions and training content.

The clientele

In terms of the clientele, Aboriginal people's desire to remain within their own group appears to have a strong impact on the success rate of tailored programs: the drop-out rate definitely is lower (PR-21-F-A; PR-15-H-NA; PR-17-H-A). Candidate selection is simpler because all the files examined are similar. For example, since most Aboriginal people are shy and reserved in the opinion of many resource persons, they are at a disadvantage in a standard interview:

> *I think that one of the other characteristics specific to many Aboriginal people is shyness. These are shy people who perhaps are not used to diving in. Aboriginal people do not like to sell themselves or boast a lot, while we know that the job market now requires people to do exactly that. But the motivation is the same. It just isn't expressed in the same way. You could conduct interviews with 10 people, 8 non-Aboriginal and 2 Aboriginal people, and I'm virtually certain that in a standard selection process, I know my 2 people will not be selected. After working in the field, however, you start to develop a type of sixth sense that a specific person, through her approach, is truly demonstrating her interest. You quite often move beyond the shyness and beyond language. (PR-17-H-A)*

Furthermore, in employment or training, people find it easier to fit in when a group is homogeneous. It is easier for teachers, employers or counsellors to adapt their approach when Aboriginal people make up most of a group. Because they are with other Aboriginal people, participants progress better, and feel more comfortable and more self-confident. Teachers notice this right away. Some college professors say they have conducted experiments with panel discussions in mixed classes and classes consisting only of Aboriginal people. The results are convincing. In mixed classes, the Aboriginal students experience great difficulty speaking in front of others, and some skip class or actually drop the course. In the Aboriginal-only class, the students speak, laugh and show no reluctance to voice their opinion.

This solution also entails its share of challenges, as noted by the resource persons themselves. Creating more homogeneous groups is not especially conducive to integrating Aboriginal people into the general labour market. Although they perform better within their own environment, the job market is such that sooner or later they have no choice but to leave that environment (PR-08-H-NA; PR-17-H-A; PR-15-H-NA), unless there are enough jobs some day in Aboriginal communities or organizations to absorb the entire Aboriginal work force available, something highly unlikely.

The example of training provided in the communities also draws attention to the tangible impact at the community level. It appears to be unnecessarily expensive to provide job training to 15 people when the community will never be able to employ more than 1 or 2.

Eligibility conditions
The theme of tailoring programs to client needs is closely related to making eligibility conditions more flexible so more people can access an employment or training program. In some cases, greater flexibility in factors such as program length, for example, appears to keep down the number of drop-outs.

Lowering academic requirements to increase interest also appears to be an option considered by many resource persons, given the particular education history of these clients. And it seems to have produced positive results in many instances (PR-03-F-A; PR-17-H-A; PR-21-F-A; PR-15-H-NA).

However, a number of resource persons caution that these solutions risk providing second-rate training and lowering quality on the pretext of adapting to client needs. Most admit that there is no single, easy solution to the problem:

> *We obviously have to ask the community [in the regions] to be prepared to hire Aboriginal people. But in my view, Aboriginal people must be prepared to come part of the way to improve . . . their conditions for accessing jobs, by upgrading their education, for example. They must be prepared to make efforts that may require a lot to adapt to a job. Because in my opinion, we often ask the community to adapt, but both sides must adapt. I believe there may currently be a rather unrealistic attitude prevailing now, which holds that the non-Aboriginal community must always adapt to Aboriginal clients. This may be, but I believe in turn that the other side must come part of the way. Each must do its own part. I really like to say that we each have to pull our own weight. (PR-03-F-A)*

Training content
Programs tailored to Aboriginal clients also affect training content. Several resource persons noticed that before many women job seekers could directly enter the labour market, they first had to master basic skills — such things as how to behave at an interview, preparing a curriculum vitae, gaining a measure of self-confidence, managing one's time and budget, etc. Resource persons therefore often direct clients to transition programs:

> *The labour market search and entry program exists because none of our Aboriginal clients is ready to enter the labour market right away. There is a lack of confidence, self-esteem and work experience. So our program targets these clients. We try to give them the basic tools, through personal development courses for example, to develop their sense of independence and responsibility before placing them in on-the-job training. (PR-21-F-A)*

Aboriginal clients also often require more support and supervision. Non-Aboriginal teachers and employers must realize this and act accordingly.

The Case of Training in Daycare Techniques
In the mid-1990s, a major round of consultations revealed the existence of considerable needs for child care services in Aboriginal communities in Quebec (Ross et al., 1995). The

recommendations emerging from these consultations stressed the need to establish daycare centres and early childhood assistance services, and to train specialized Aboriginal staff to ensure their effectiveness. Steps were taken in this direction in many communities, especially to meet training needs. This training took several forms, depending on the community and the resources available on site or nearby: training delivered in the community; training delivered in a college with no special arrangements for Aboriginal clients (college courses accredited by the Ministère de l'Éducation du Québec); and training delivered in a college with content adapted to Aboriginal clients.

At the time of the Partenariat Mikimon survey in the regions, it happened that the three communities surveyed had tried out two of these approaches and the outcome, in the unanimous opinion of the informants and resource persons, had been extremely positive. In one case, participants had obtained training directly in a college, but in a class made up solely of Aboriginal people, while in the other, training was provided right in the community.

The success of this training was assessed first in terms of participation. Although the programs were fairly long (9 months in one case and 14 in the other), 90 percent of participants completed their training. However, the success is also due to the fact that candidates were selected primarily on the basis of interest and personal ability rather than academic record (this was a college-level course and several applicants had not completed high school or even elementary school):

> *I had long dreamt of taking this course [in child care techniques]. If I hadn't been shy when I left high school, I would have gone to Jonquière to take the course. But this field also had quotas and required high marks, which I didn't have. I was sure I wouldn't be accepted there. So when I learned there was a program [in child care techniques] just for Aboriginal people, I jumped at the chance. (R-10-F-25)*

The fact that the instruction was adapted was also viewed by organizers as a factor in the program's success: the practical component immediately followed the theory courses. This "skill-based" approach was modelled on the course previously given by the Cree in the James Bay region:

> *The principle is to apply theory immediately. We talk about something in the morning and in the afternoon we bring in children so the students can see what we're talking about in tangible terms. . . . The result is that they try things at home with their own children. Then they come and tell me, "You know, what you taught me the other day, I saw it with my own child." They take new ideas home, new approaches. They are much more assertive than at the start, now they have something to say, they have learned something, they know something, they have gained confidence. These are women who have learned from these courses to be assertive, at home and in the community as well. (PR-20-F-NA)*

> *Compared with other students who pick up the subject matter easily, I don't find school easy. The child care courses were right for me, easy to understand. More so than in high school. The approach wasn't the same, nor was the way it was taught. We had theory but we also had a lot of practice, that's what was different. (R-09-F-40)*

Finally, the follow-up provided by organizers and teachers helped reinforce the self-confidence and self-assurance of many participants:

> *You don't recognize them any more. When they first came here, they didn't talk much but just looked down at the floor. Now they come in and say hello to me. They laugh, they're in a good mood. (PR-17-H-A)*

These women now have a better chance of finding a job, according to the resource persons. This training definitely was closely linked to the fact that daycare centres would be created in the communities, so specialized staff would be required. In fact, most participants now work in their community, but they still have acquired various skills that they can use in other settings:

> *These women will be ready to work in any environment and handle even more, because in addition to the courses in child care techniques, they took courses in early childhood services. The course is recognized by the Department, and is included in the legislation on daycare services and early childhood centres. (PR-20-F-NA)*

Main Points and Summary of the Chapter

To conclude this chapter, we will recall its two main objectives: (1) to provide an assessment of program utilization by the female Aboriginal population in Montréal and in the regions; and (2) to present an assessment of program effectiveness, based on the statements by informants as well as resource persons. In the same way as for Chapter 1, the results in this chapter are gathered under 22 headings.

Each of the 60 informants participated on average in at least three employability programs.

Whether in Montréal or the regions, participation in employability programs is very high. For all categories combined, informants participated overall in 193 programs.

Informants in Montréal who are originally from rural or isolated areas participate in more programs than those from southern Quebec.

All the women who participated in five or more programs came from First Nations in the Subarctic (Montagnais-Innu, Algonquin, Cree). Montréal informants who had never taken part in a program originated in three of five cases from southern Quebec.

A majority of informants in Montréal participate in job access programs.

In Montréal, 85 percent of informants participated in job access programs. These were mainly job entry programs, which attracted city dwellers aged 20 to 44.

A majority of informants in the regions participate in job training programs.

Among informants in the regions, 71 percent participated in at least one training program. In Montréal the figure was only 29 percent. Job training programs were the most popular in the regions, where they attracted more than half of the women. These women were over the age of 20 and lived in their ethnic group's community. Remedial education courses also reached slightly more women in the regions: 18 percent compared with 15 percent in the city. These were mainly women aged 35 to 54.

More informants in Montréal than in the regions participate in employment programs for students.

Student employment programs were used by 35 percent of informants in Montréal, compared with 15 percent in the regions. In both cases, the programs reached primarily women under the age of 30. In Montréal, women from rural and isolated communities participated more than those from urban communities or communities adjacent to cities.

Very few informants participated in the Employment Equity Program.

In the regions as well as Montréal, only 6 of 60 informants participated in the Employment Equity Program. These women had a specific profile. In the regions, they were women living outside a community, with one non-Aboriginal parent and French/English as their mother tongue. In Montréal, the women were also more familiar with the non-Aboriginal world; they originated from communities near a city or non-Aboriginal village, and in two out of three cases they spoke French as their mother tongue.

Very few informants participated in business assistance programs.

Participation in business assistance programs was very low in both samples (7 percent). Such programs currently appear ill suited to the needs of Aboriginal clients.

Enrolment in programs poses no problems for most informants.

No informant reported experiencing special difficulties when enrolling in an employability program. They learned about the program through their own network or through existing contacts with organizations; where the second case applied, the organization in question facilitated the enrolment process.

Many informants regarded the program as a regular job.

Few informants could recall the names of the programs in which they had participated and generally did not know the organizations that sponsored them. Instead, they remembered the job itself, the duties they had to perform and their co-workers. Several thought they had never participated in a program, but it was discovered in the course of the interview that they had participated, in some instances repeatedly.

Employment programs are considered too short by some women in Montréal.

Some informants believe that employment programs are too short. They claim they do not have enough time to gain all the necessary experience to be hired for a job in future. The short duration of the program also does not allow them to accumulate enough weeks of work to qualify for employment insurance.

Employment programs do not lead to sufficient job stability, in the opinion of women in Montréal and young women in the regions.

Although they met the requirements for the job obtained through a program, some informants in Montréal, as well as the youngest women in the regions, complained that they were not hired at the end of the program. In some cases, employers replaced them with other candidates. In other cases, they managed to keep their job for a certain time by skipping from program to program.

The positive benefits of employability programs are described by informants in terms of pride and self-esteem.

Resource persons as well as informants (especially in the regions) view employability programs as an opportunity for women to get out of the home, restore their self-confidence and identify their needs and desires more effectively with regard to the work world.

A large proportion of employment programs (78 percent) and training programs (68 percent) are delivered in Aboriginal settings.

Most of the employment and training programs in which informants in Montréal and the regions took part were delivered in Aboriginal settings or with a group that consisted mostly of Aboriginal people. In the regions, 85 percent of employment programs were conducted in an Aboriginal setting, compared with 62 percent of training programs. In Montréal, however, 82 percent of training programs were carried out in an Aboriginal setting, compared with 73 percent of employment programs.

Work experiences in an Aboriginal setting were rated by informants in terms of mutual assistance and emotional support.

Programs in an Aboriginal setting are opportunities for informants, especially in Montréal, to return to their roots and culture. They also like the relaxed atmosphere and flexible work rules.

The work experiences in a non-Aboriginal setting were considered positive despite the more stressful, rigid and competitive atmosphere, in the opinion of informants.

Informants noted that jobs in a non-Aboriginal setting are more numerous and diversified. They liked gaining work experience in this setting, where human relations can also be harmonious.

Female Aboriginal clients show more flexibility and interest in programs than Aboriginal men, according to the resource persons.

Female clients are said to show greater flexibility and adaptability in programs. Some women are even willing to take part in programs that pay less, since their priority is to gain experience and improve their quality of life as well as that of their children.

Dropping out is a major cause of program failure, according to the resource persons.

Many resource persons report frequent drop-outs. Programs for Aboriginal people alone do appear, however, to generate more interest among participants.

The process of devolving power has promoted the establishment of programs more consistent with the needs of Aboriginal clients, in the opinion of most resource persons.

Local administration of programs allows people working in Aboriginal employment centres to respond more effectively to the special needs of these clients. This greater flexibility leads to greater participation in the various programs and to better job placements.

Training programs directly targeting Aboriginal clients meet a clear need of this group to be together.

This need was voiced by informants as well as resource persons. Although stated in different terms by informants in the regions (because they live in an Aboriginal environment), it is still an operative need and programs provide an opportunity to meet it. Further, it appears that programs for Aboriginal people only (or with a large Aboriginal majority) prove more successful.

Job search and labour market entry programs directly address the needs of Aboriginal clients.

Many women seeking a job must learn basic skills before they are ready to actually enter the labour market. These skills include how to behave at an interview, preparing a curriculum vitae, gaining some self-confidence, managing one's time and budget, etc. Resource persons therefore often direct clients to transition programs.

The concept of programs tailored to Aboriginal culture essentially involves exclusive participation by Aboriginal people, in the opinion of informants.

All the women consulted clearly indicated that an adapted program is one with only Aboriginal participants. This environment makes it easier to overcome shyness and build self-confidence and self-assurance.

The concept of programs adapted to Aboriginal culture gives consideration to candidates' education and work history, according to the resource persons.

In this approach, clients are often directed to transition programs before directly entering job access programs.

CONCLUSION

At the end of this report, we should focus on some of the main findings that emerge from our analysis.[21] Like the report itself, these findings have been grouped under two headings: those related to clients participating in employability programs and those focusing on the nature, implementation, operation and scope of the programs. Beyond the socio-demographic information that characterizes client groups, two differentiation factors (place of origin and age) and two convergence factors (mobility and special paths) are especially evident. We should also remember that programs are very popular in Montréal as well as the regions, and that in Montréal programs are conducted primarily within Aboriginal organizations. To identify new avenues for deliberation, the question of programs tailored to this clientele is discussed briefly in light of the overall study findings. The conclusion ends with a brief review of the study's objectives.

Client Groups

Most Aboriginal communities in Quebec are located in rural or isolated areas. The data gathered in the survey clearly show that the informants interviewed in Montréal who originate from these communities, whether Montagnais-Innu, Cree, Inuit, Algonquin, Atikamekw, Mi'Kmaq or Naskapi, do not have the same needs or the same history as informants from communities in southern Quebec (Abenaki, Mohawk, Huron-Wendat). The first difference between these client groups therefore is geographic. A second age-related difference, however, applies among informants in Montréal as well as those in the regions. Clear differences emerged between the profiles of older women, who generally have less education, and those of the youngest women. These groups do not express their needs in the same terms, nor do they share the same objectives. For example, returning to school at 40 years of age poses different challenges from at age 20, even in the communities. Similarly, obtaining a first job at age 35 or 40 entails different challenges from at age 20.

In addition, these data, which clearly show that clients in Montréal are generally more educated than those in the regions, confirm a trend identified in the literature (especially in Gill et al., 1995): women who leave their communities are among the most educated, thereby depriving those communities of their growing strengths in many areas.

Mobility is a key point of convergence. As we have seen, female clients are highly mobile, not only in Montréal (where they have gravitated after several moves), but also in the regions. This mobility among women in the communities (called reserve Indians in the literature) has not been extensively documented to date. Thus, the information obtained in the Partenariat Mikimon survey opens the door to new questions. For example, although the differences between living in an urban area and living in a community have not totally disappeared, can we still claim today that the two worlds are as mutually exclusive as they once were? The sharp distinction between the reserve and the outside world may now be viewed differently. Perhaps the two worlds could be considered complementary rather than opposites.

Young Aboriginal people who wish to continue their education eventually must leave their community. For most, leaving is difficult and all too often results in failure as they drop out of school. Similarly, women who leave their community to escape violence often feel ostracized when they enter the outside world (whether in a town near the community or in a major urban area). Leaving is always difficult regardless of the specifics involved. The prospect of renewing links (personal, structural, administrative) between people in the communities and those living outside (whether temporarily or permanently) seems to be an avenue worth exploring.

In many respects, mobility is also linked to the unique histories shared by most informants. The accounts gathered from those in the Montréal sample and those in the regions speak very eloquently. These histories reflect a continual state of flux that appears to be increasingly common to most informants and accepted by them. The women now know that it will be harder for them than for non-Aboriginal women to complete their education, find and keep a job, etc. Can we assume that this perception deeply colours their life history and actually increases their likelihood of dropping out of school or the work world? The informants often talked about the slope they must climb, which seems so steep that they become discouraged even before starting a new training program or taking a new direction in life.

Program Operation and Scope

The information presented in the two chapters of this report shows that employability programs meet a wide range of needs for Aboriginal women in Montréal and the regions, especially the need of all informants in both samples to earn a living, the need for sufficient income to cover all household expenses, the need to participate in community activities in the case of training programs in communities, and the need to be among Aboriginal people, either in the city or the regions.

The programs no doubt offset the chronic shortage of jobs in communities and clients' lack of training; they also mitigate the problems faced by Aboriginal women living in Montréal in their search for a job. Given this and their heavy utilization, we can also deduce that they are successful and very popular. On the other hand, we must question whether the needs they meet and the roles they fill are truly those for which they were created and are delivered throughout Canada.

In principle, programs are designed to facilitate entry into the labour market. However, there is no indication anywhere how long this facilitation phase should last. Nor does anything challenge the concept of labour market. We have seen that large numbers of informants enrol in programs, not just because jobs are scarce but also and especially because most are in a very particular situation in which reliance on a program is not a one-time phenomenon or a transitional support measure. The program becomes one of many components in a much broader phenomenon that encompasses an informant's entire life. The perception of informants that the program *is* a job is very important in this regard. We have also seen the extent to which the problems of employment, education and living conditions are closely linked. Many resource persons concur and stress that the issue of employment among

Aboriginal people is much too complex to be resolved solely through employability programs, no matter how numerous.

Without a flourishing job market, the scope of programs is limited by the effect of economic circumstances: they are designed to promote job entry, but the job market targeted is too weak and lacks resilience. This poses a definite paradox. The challenge becomes one of simultaneously helping to consolidate or revitalize a job market able to make room for Aboriginal people. Once again, the survey findings lead to new approaches: for example, the fact that a significant portion (more than 80 percent) of training placements and jobs held by informants in Montréal at the time of the interviews are in Aboriginal organizations is very enlightening. We could no doubt discuss this finding and attribute it directly to the way informants have been selected. But this does not rule out the possibility that it may signal the start of an Aboriginal job market in the heart of Montréal. As the Aboriginal population grows and services expand, it comes as no surprise that new jobs are created, and these logically are filled by some of the Aboriginal people seeking a job. This truly constitutes a new trend since the very existence of these organizations is a recent development and there is every reason to believe that their number will grow in coming years.

The situation in the regions is also instructive in this respect. From the example of training in child care techniques, we have seen the extent to which the co-ordination of training and job creation can be very productive and beneficial.

The Issue of Programs Tailored to Aboriginal Clients

The statements in the preceding paragraphs provide the perfect introduction to a final point, which directly raises the issue of programs specially tailored to Aboriginal clients. In the literature, especially in the report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples (1996), the need to develop specific programs for Aboriginal people is cited countless times. However, information is lacking on the structure, content and ultimate thrusts of these programs.

In the view of informants, this type of program serves only Aboriginal people. This rules out comparison with the non-Aboriginal population on the basis of academic records, as well as confrontations that may result in discrimination. As we have seen in the case of training in child care techniques, placing participants in an exclusively Aboriginal group has an extremely positive impact on the actual training, course attendance and participant interest. The circumstances were very favourable, however, since a job was practically guaranteed upon completion of the training. But we can still draw inspiration from this experience, not only in the regions, but also in Montréal.

Tailored training programs do carry their share of challenges, of course, and the greatest concern is the relaxation of eligibility conditions to admit clients with a strong interest but lacking the education generally required. The diplomas earned therefore provide access to jobs only in an Aboriginal environment; and the training does not actually promote entry into the job market, although it certainly does promote integration into the community.

Tailored programs do continue to raise a thorny problem in the case of employment or job access in a non-Aboriginal environment. The employers involved are not always prepared to consider criteria other than a diploma or to make an exception for Aboriginal people. One more problem is created by the fact that an Aboriginal person in a program in this setting ultimately is alone (with few exceptions) in an unfamiliar environment. Must we raise the awareness of employers likely to participate in these programs? Should we provide more transition programs focusing on familiarization with the non-Aboriginal world? The very low participation of Aboriginal women in the Employment Equity Program, for example, clearly illustrates this situation. These programs often target more educated clients (already scarcer among Aboriginal people); in particular, they take place almost entirely outside an Aboriginal setting. The difficulties faced in a non-Aboriginal environment by the vast majority of women we interviewed are so daunting that none of the existing programs appears suited to meeting this need effectively.

In a sense, the problem of tailored programs clearly highlights the successful or unsuccessful interaction between two cultures and two worlds. This is a twofold problem, however: there is no doubt that very different traditions, heritage and histories must be considered, while at the same time adjustments must be made in the other direction since the interaction constitutes the link between the two sides.

Review of Objectives

Three specific objectives drove the survey conducted by the Partenariat Mikimon. All were achieved, by fostering the discovery of new information on the many problems linked to employability, and by giving a voice to the women involved.

The first objective, to describe the situation of Aboriginal women with regard to employment and especially employability programs, led to a detailed characterization of the clients who participate in the various existing programs and to renewed interest in the life, education and work histories of these women.

The second objective was to define the specific training and employment needs of Aboriginal women. These needs are many and varied; the programs sometimes meet them for a limited time by paying a salary and providing a job or remedial courses. The very structure of the programs, however, along with the fact that they are fairly short and rarely lead to genuine occupational training, actually exacerbates to some extent the insecurity that already marks every aspect of the informants' lives.

The study's third and final objective was to identify approaches for analysis and deliberation to support the cause of employability among Aboriginal women. The interest shown in women's histories, the approach of rethinking the interaction between the community and the outside world, the real problems experienced by women in functioning in a non-Aboriginal world, their stated need for guidance and the need to reconsider the issue of tailored programs — all are new approaches little documented in the literature to date, with undeniable social relevance.

RECOMMENDATIONS

The recommendations emerging from the Partenariat Mikimon survey seek to address various types of needs that should be met to provide significant support to the cause of employability among Aboriginal women. They target the acquisition of new knowledge, the dissemination of that knowledge, heightened awareness among and guidance for clients, and the introduction of employability pilot programs. Since the most effective and innovative solutions will be found through concerted action and dialogue, the recommendations speak to all key players in this field: public servants, Aboriginal people, researchers and professional workers.

Acquisition of Knowledge

- ***Continue*** acquiring new knowledge on the theme of Aboriginal women and employment, through partnerships with researchers' research and action networks, professional workers in the Aboriginal sector and resource persons in government. The following themes could be targeted in particular: the concept of a career and enhancing the value of education among Aboriginal people; employment among young Aboriginal women; entrepreneurship among Aboriginal women; and the experience of Aboriginal women in Quebec with the Employment Equity Program.

- ***Encourage*** participatory and collaborative research focused on developing solutions based on the themes identified.

- ***Target*** the creation of data banks at the provincial level, as well as for First Nations and Aboriginal organizations interested in employment and the labour force.

- ***Facilitate*** the dissemination of knowledge to Aboriginal organizations.

Information, Training and Awareness Raising

- ***Create*** multipartite working committees in Montréal and the regions, with representatives of Aboriginal organizations and the private/public sectors, to improve the exchange of information between the parties and to define and implement new guidance, support and follow-up mechanisms for Aboriginal clients.

- ***Promote*** awareness-raising activities with the Aboriginal organizations concerned, as well as new communications tools targeting program clients in Quebec, to meet clients' crucial need for information about programs, their role and scope.

- ***Institute*** ad hoc training sessions for staff of Aboriginal organizations working in the area of employability.

Experimentation

- ***Develop*** a new type of program for Aboriginal women as part of a pilot project, teaching a trade while familiarizing participants with the non-Aboriginal labour market and the labour market in communities. The program could be based on an improved tutoring approach (master-apprentice) and could extend over several years. It would target clients in communities as well as the city.

- ***Commission*** a multipartite committee to study the relevance of building genuine bridges in the area of work between communities and the cities where Aboriginal people live.

BIBLIOGRAPHY

Aboriginal CAEDS Assessment Project. 1994. *An Aboriginal Community Perspective of the Canadian Aboriginal Economic Development Strategy.* Report prepared for Aboriginal communities and the Government of Canada. Ottawa.

Aboriginal Employment and Training Working Group, Employment and Immigration Canada, Headquarters and regions. 1990. *Pathways to Success: Aboriginal Employment and Training Strategy*. Ottawa.

Anaquod, D.C. 1994. *Aboriginal Economic Training, Education and Employment.* Study conducted for the Royal Commission on Aboriginal Peoples. Ottawa.

Assembly of First Nations of Quebec and Labrador (AFNQL) Secretariat. 1997. *Préambule donné par le vice-chef de l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador, Monsieur Ghyslain Picard, dans le cadre de la présentation du mémoire de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières nations du Québec et du Labrador sur la réforme de la Sécurité du revenu (Livre vert) devant la Commission des Affaires sociales*. Wendake, Quebec.

Association des femmes autochtones du Québec (AFAQ). 1984. *Développement économique des Autochtones*. Brief submitted to the Front commun pour les femmes autochtones et le développement économique. Montréal.

———. 1993. *Brief Presented by the Quebec Native Women's Association to the Royal Commission on Aboriginal Peoples: Taking Our Rightful Place*. Montréal.

Bannon, C. 1993. *Report on the Findings of Employment and Training Needs of Native Women in Ontario*. Ottawa: Ontario Native Women's Association.

Bernard, Nick. 1997. "La formation professionnelle en milieu autochtone. Le cas d'Hydro-Québec et des Cris de la baie James." *Recherches amérindiennes au Québec,* Vol. 27, No. 2, pp. 61–74.

Clatworth, S., et al. 1994. *Patterns of Employment, Unemployment, and Poverty: Part One.* Study conducted for the Royal Commission on Aboriginal Peoples. Ottawa.

Collins, G. 1997. "La réussite d'initiatives de micro-crédit et des cercles d'emprunt comme outils de changement dans les communautés autochtones: la participation de la population au processus de décision." *Actes du Colloque sur les stratégies de développement économique local*. Conference organized by the Organization for Economic Co-operation and Development and held in Montréal, June 18-19, 1997.

Comité des industries autochtones. 1991. *À l'avantage de tous: rapport sur le développement de la gestion d'entreprises autochtones.* Montréal.

Commission autochtone de gestion régionale du Québec. 1995. *Actes de la conférence sur le partenariat à l'échelle locale. La concertation: un outil de développement*. Québec.

Commission on Human Resources Development for the First Nations of Quebec (CHRDFNQ). 1997. *Statuts et règlements adoptés le 25 septembre 1997*, internal document. Montréal.

Council for the Advancement of Native Development Officers. 1993. *Final Report and Recommendations on Native Community Economic Development Officers Training Needs Assessment*. Brief submitted to the Royal Commission on Aboriginal Peoples. Ottawa.

Department of Employment and Immigration Canada. 1990. *Pathways to Success: Aboriginal Employment and Training Strategy*. Issue Paper, Employment and Immigration and Aboriginal Employment and Training Working Group. Ottawa.

Department of Foreign Affairs and International Trade. 1994. *Employment Equity: Action Plan for 1994-1995*. Ottawa.

Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND). 1990. *You Wanted to Know: Some Answers to the Most Often Asked Questions about Programs and Services for Registered Indians in Canada*. Ottawa.

———. 1993. *Indian/Inuit Training Opportunities, 1993-1994*. Ottawa: Supply and Services Canada.

———. 1995. *Creating Opportunity: Progress on Commitments to Aboriginal Peoples*. Ottawa.

———. 1996. *Aboriginal Women: A Demographic, Social and Economic Profile*. Ottawa.

———. 1997. *AWPI: Making Aboriginal Employment Work For You!* Information brochure. Ottawa.

———. 1998. *DIAND Youth Strategy* (Web site: http://www.inac.gc.ca/youth). Document consulted February 18, 1998.

Department of Regional Industrial Expansion. 1985. *Native Women and Economic Development: Task Force Report*. Ottawa: Native Economic Development Advisory Board.

Desmarais, D. 1993. "Violence familiale, pauvreté et autonomie politique : défis des femmes autochtones québécoises. Entrevue avec Michèle Rouleau." *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 6, No. 1, pp. 15–31.

Economic Development for Canadian Aboriginal Women (EDCAW). 1993. *Aboriginal Women's Success in Business, 1982-1991*. Ottawa: EDCAW.

———. *Access to Financial Institutions by Aboriginal Women.* Brief submitted to the Royal Commission on Aboriginal Peoples, Ottawa, 1994.

First Nations of Quebec and Labrador Health and Social Services Commission (FNQLHSSC). 1997. *Problèmes d'harmonisation des nouvelles orientations amenées par le Livre vert sur la réforme de la sécurité du revenu dans les communautés des Premières nations.* Brief submitted to the Commission parlementaire sur les Affaires sociales. Wendake, Quebec.

Gasse, Y., and H. Bhérer, eds. 1990. "Native entrepreneurship — the key to autonomy." *Proceedings of the National Conference in Native Entrepreneurship*, pp. 78–79. Québec: Institute for Research on Public Policy.

George, P. et al. 1994. *Patterns of Employment, Unemployment and Poverty (Part Two): A Comparative Analysis of Several Aspects of the Employment Experience of Aboriginal and Non-Aboriginal Canadians Using 1991 Census.* Study conducted for the Royal Commission on Aboriginal Peoples. Ottawa.

Gill, L., C. R. Robertson, M. Robert and M. Olivier. 1995. *From the Reserve to the City: Amerindian Women in Quebec Urban Centres*. Ottawa: Status of Women Canada.

Green, H. 1998. "Réponse du gouvernement fédéral au Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones en matière de développement des ressources humaines," *Second Regional Conference on Local Parternships for Community Development,* held in Montréal March 24-26, 1998.

Groupe de travail sur les autochtones en milieu urbain au Québec. 1993. *Compte rendu de la réunion des 8 et 9 novembre 1993*. Wendake, Quebec.

Health Canada. 1996. *Meet the Challenge: Indian and Inuit Health Careers Program.* Information kit. Ottawa.

Human Resources Development Canada (HRDC). 1994. *Évaluation de l'Option alternance travail-études : rapport final*. Ottawa.

———. 1997. *Aboriginal Relations Office. Information kit.* Ottawa: HRDC.

———. 1998. *Annual Report, Employment Equity Act.* Ottawa: Supply and Services Canada.

Laprairie, C. 1994. *Seen But Not Heard: Native People in the Inner City*. Ottawa: Department of Justice.

Lévesque, C. et al. 1996. *Nos familles. Un monde à découvrir / Our Families: A World to Discover*. Information brochure. Montréal: AFAQ and INRS-Culture et Société.

Maurais, J., ed. 1992. *Les langues autochtones du Québec*. Conseil de la langue française. Québec: Publications du Québec.

McCaskill, D. 1981. "The Urbanization of Indians in Winnipeg, Toronto, Edmonton and Vancouver: A Comparative Analysis." *Culture*, Vol. 1, No. 1, pp. 82–89.

Minister of State (Youth) Canada. 1992. *Who We Are: A Celebration of Native Youth: Discover Who You Are, Stay in School*. Ottawa: Supply and Services Canada.

Ministère de la Sécurité du revenu du Québec (MSRQ). 1995. *Profil des personnes autochtones aptes au travail, à l'aide de dernier recours*. Direction générale des politiques et des programmes, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. Québec.

Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ). 1998. "Un portrait statistique de l'évolution de la situation scolaire de la population autochtone du Québec." *Bulletin statistique de l'éducation*, No. 7 (September).

Native Economic Development Commission of Quebec and Labrador, and Aboriginal members of the comité consultatif de l'entente de concertation. 1990. *Plan de développement des Premières Nations du Québec et du Labrador*. Wendake, Quebec.

Office of the Secretary of State (Youth and Training). 1995. *Pathways Structural Review, Stage II: Strategic Directions, Options for Consideration,* assessment of training programs and current pattern of employment development services for Aboriginals. Ottawa: HRDC.

Policy Research Initiative. 1999. *Chapter 2: Growth Network. Section 10: Aboriginal Issues* (Web site: http://policyresearch.schoolnet.ca/keydocs/sustain99/ch2-e.htm). Document consulted August 10, 1999.

Potvin, M., ed. 1991. *Étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain*. Val d'Or: Centre d'Amitié autochtone de Val d'Or.

Public Works and Government Services Canada (PWGSC). 1997. *Gathering Strength: Canada's Aboriginal Action Plan*. Published with the authorization of DIAND. Ottawa.

Quebec Native Business Directory (QNBD). 1998. *Quebec Native Business Directory 1998*. Wendake, Quebec.

Ross, J. et al. 1995. *Diagnostic sectoriel sur les services de garde à l'enfance en milieu autochtone*. Report prepared for the Comité directeur de l'intervention sectorielle sur les services de garde à l'enfance en milieu autochtone. Cap-Rouge, Quebec.

Royal Commission on Aboriginal Peoples (RCAP). 1993. *Sharing the Harvest, the Road to Self-Reliance.* Report of the National Round Table on Aboriginal Development and Resources. Ottawa: Supply and Services Canada.

———. 1996. *Report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples,* 5 volumes. Ottawa: Supply and Services Canada.

Royer, E. 1998. *L'éducation spéciale dans les écoles innues du Québec.* Report submitted to the Institut culturel et éducatif montagnais (ICEM). Québec.

Secrétariat à la condition féminine Québec. 1989. *Les femmes autochtones du Québec.* Québec.

Société Québécoise de développement de la main-d'oeuvre. 1994. *Plan régional de développement de la main-d'oeuvre 1994-1997. Dossier autochtone (régions 003, 010 et 012).* Working paper prepared by Yves Turcotte. Québec.

Statistics Canada. 1993. *Schooling, Work and Related Activities, Income Expenses and Mobility.* 1991 Survey of Aboriginal Peoples. Ottawa: Industry, Science and Technology Canada.

———. 1998. *Statistical Profile of Canadian Communities (Indian Reserves of Quebec).* Census 1996. Ottawa.

———. 1999. *Statistical Profile of Canadian Communities (Indian Reserves of Quebec).* Census 1996. (Web site: http://www.statcan.ca). Document consulted February 23, 1999.

Status of Women Canada (SWC). 1996. *Gender-Based Analysis: A Guide for Policy-Making.* Ottawa.

Steering Committee of the Aboriginal Women in the Canadian Labour Force Project. 1993. *Aboriginal Women in the Canadian Labour Force Project.* Report submitted to the Royal Commission on Aboriginal Peoples. Ottawa.

Stout, M.D., and G. D. Kipling. 1998. *Aboriginal Women in Canada: Strategic Research Directions for Policy Development.* Research report prepared for Status of Women Canada. Ottawa.

Supply and Services Canada (SSC). 1989. *The Canadian Aboriginal Economic Development Strategy.* Ottawa.

Task Force on Program Review. 1986. *Improved Program Delivery: Indians and Natives.* Study team report. Ottawa.

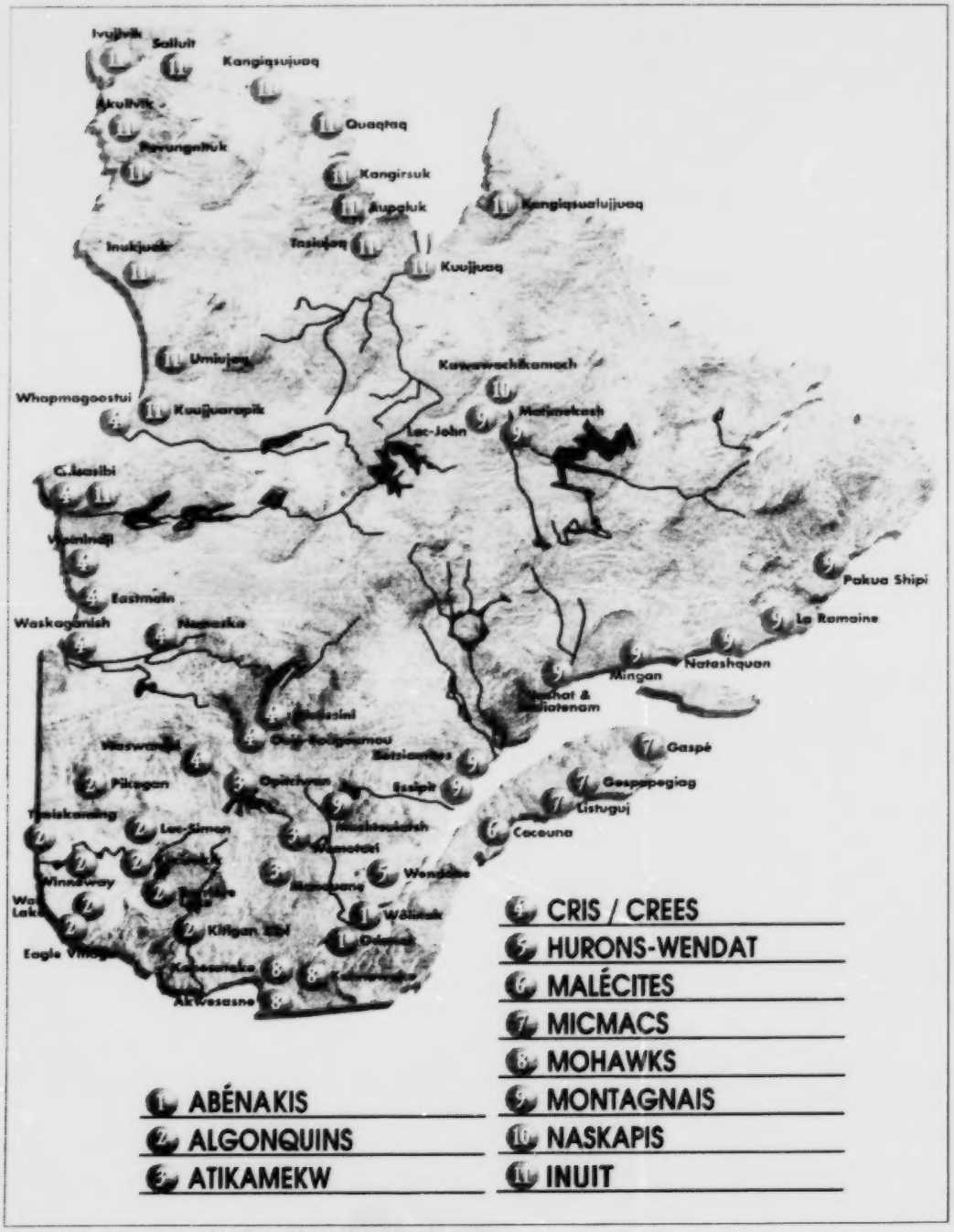
Treasury Board. 1992. *Completing the Circle: Report by the Aboriginal Employment Equity Consultation Group.* Brief submitted to the Royal Commission on Aboriginal Peoples. Ottawa.

———. 1998. *Employment Equity in the Federal Public Service: Annual Report to Parliament 1996-1997.* Ottawa: Supply and Services Canada.

Whiteduck, B. 1996. *Guide d'initiation aux mesures d'emploi et de formation.* Prepared for the Local First Nation Commissions by the Commission on Human Resources Development for the First Nations of Quebec. Montréal.

Zambrowsky, S.C. 1986. *Needs Assessment on the Native Women Who Are or May Be in Conflict with the Law in the Region of Montréal.* Ottawa: Solicitor General Canada.

APPENDIX 1: MAP SHOWING LOCATION OF ABORIGINAL COMMUNITIES AND FIRST NATIONS IN QUEBEC



Courtoisie / Courtesy of Indiana Marketing 418.842.0230

APPENDIX 2: INFORMANTS AND RESOURCE PERSONS

A: Informants in Urban Sample

Code	Age	First Nation or Ethnic Group	Mother Tongue	Area of Activity	Education	No. of Children	Family Status
M-01-F-33	33	Atikamekw	Aboriginal	In school	Secondary II	0	Common-law
M-02-F-40	40	Mohawk	English	Secretarial	Grade 10	2	Married
M-03-F-36	36	Other	English	Administration	College	1	Single parent
M-04-F-38	38	Algonquin	Aboriginal	Unemployed	Secondary V	1	Single parent
M-05-F-26	26	Montagnais-Innu	Aboriginal	In school	Secondary V	0	Single
M-24-F-49	49	Algonquin	Aboriginal	Administration	Secondary V	4	Single parent
M-25-F-40	40	Montagnais-Innu	Aboriginal	Unemployed	College D.C.S.	0	Divorced
M-26-F-38	38	Huron	French	Art	Secondary V	0	Single
M-28-F-38	38	Montagnais-Innu	Aboriginal	Administration	College	2	Common-law
M-29-F-20	20	Mi'Kmaq	English	In school	College	0	Single
M-30-F-30	30	Abenaki	French	Community	University Bach. equivalent	1	Common-law
M-31-F-40	40	Atikamekw	Aboriginal	Business	Secondary III	1	Blended
M-32-F-27	27	Montagnais-Innu	French and Aboriginal	Film	College D.C.S.	0	Single
M-33-F-42	42	Huron	French	Community	University Certificate	1	Single parent
M-35-F-23	23	Montagnais-Innu	Aboriginal	Community	Secondary V	0	Single
M-36-F-40	40	Algonquin	Aboriginal	Secretarial	Secondary I	2	Married
M-37-F-36	36	Huron	French	Education	University Doctorate	1	Common-law
M-39-F-37	37	Other	English	Community	Secondary V	0	Single
M-41-F-27	27	Montagnais-Innu	French	Community	University Bachelor	0	Single
M-42-F-21	21	Cree	Aboriginal and English	Administration	Secondary V	0	Married
M-43-F-38	38	Inuit	Aboriginal	Secretarial	Secondary V	5	Common-law
M-44-F-51	51	Montagnais-Innu	Aboriginal	Research	College D.C.S.	3	Single parent
M-45-F-17	17	Montagnais-Innu	French	Student	Secondary V	0	Single
M-48-F-20	20	Naskapi	Aboriginal	In school	Secondary V	0	Single
M-50-F-28	28	Mohawk	French	Community	Secondary V	0	Single
M-51-F-40	40	Inuit	Aboriginal	Unemployed	Secondary III	3	Common-law

B: Informants in Regional Sample

Code	Age	First Nation or Ethnic Group	Mother Tongue	Area of Activity	Education	No. of Children	Family Status
R-07-F-45	45	Montagnais-Innu	Aboriginal	Unemployed	Secondary II	3	Divorced
R-08-F-15	15	Montagnais-Innu	Aboriginal and French	In school	Secondary V	0	Single
R-09-F-40	40	Montagnais-Innu	Aboriginal	Education	College Attestation	4	Common-law
R-10-F-25	25	Montagnais-Innu	Aboriginal	In school	College Attestation	3	Common-law
R-11-F-24	24	Montagnais-Innu	Aboriginal	Education	Aboriginal teacher training	0	Single
R-12-F-62	62	Montagnais-Innu	Aboriginal	Administration	Grade 7	5	Widow
R-13-F-16	16	Montagnais-Innu	Aboriginal	In school	Secondary V	0	Single
R-14-F-42	42	Montagnais-Innu	Aboriginal	Health	Grade 10	3	Blended
R-16-F-60	60	Montagnais-Innu	Aboriginal	Crafts	Grade 7	3	Divorced
R-17-F-51	51	Montagnais-Innu	Aboriginal	Crafts	Grade 6	4	Married
R-18-F-45	45	Montagnais-Innu	Aboriginal	Education	Grade 11	6	Single parent
R-20-F-39	39	Montagnais-Innu	Aboriginal	Social work	Secondary II	4	Single parent
R-21-F-39	39	Montagnais-Innu	Aboriginal	In school	Secondary V	2	Common-law
R-23-F-50	50	Montagnais-Innu	Aboriginal	In school	Grade 7	5	Married
R-52-F-35	35	Algonquin	Aboriginal	In school	Secondary I	3	Common-law
R-53-F-22	22	Algonquin	Aboriginal	Communications	Secondary II	1	Single parent
R-54-F-48	48	Algonquin	Aboriginal	Administration	Grade 6	4	Married
R-55-F-39	39	Algonquin	Aboriginal	Maintenance	Secondary I	2	Common-law
R-56-F-45	45	Algonquin	Aboriginal	Education	Aboriginal teacher training	3	Single parent
R-57-F-24	24	Algonquin	French	Community	College D.C.S.	0	Common-law
R-58-F-42	42	Algonquin	Aboriginal	Maintenance	Secondary II	6	Blended
R-59-F-58	58	Algonquin	Aboriginal	Administration	Grade 6	5	Married
R-60-F-17	17	Algonquin	Aboriginal	Unemployed	Secondary III	0	Single
R-61-F-28	28	Algonquin	Aboriginal	Administration	Secondary V	0	Single
R-62-F-34	34	Algonquin	English	Gov't. services	Secondary V	1	Common-law
R-63-F-24	24	Algonquin	Aboriginal	In school	Secondary III	4	Common-law
R-64-F-28	28	Algonquin	French	Manufacturing	Secondary II	2	Common-law
R-65-F-46	46	Algonquin	Aboriginal	Education	Grade 6	4	Divorced
R-66-F-30	30	Algonquin	Aboriginal	Administration	College D.C.S.	2	Common-law
R-67-F-25	25	Algonquin	Aboriginal	Health	College D.C.S.	2	Common-law
R-68-F-18	18	Algonquin	Aboriginal	Police	Secondary V	0	Single
R-69-F-37	37	Algonquin	Aboriginal	In school	Secondary II	7	Widow
R-70-F-51	51	Algonquin	Aboriginal	Community	Secondary I	3	Single parent
R-71-F-38	38	Cree	English	Community	Secondary IV	3	Single parent

C: Resource Persons

Code	Place of Origin	Sex	Identity	Area of Activity	Type of Organization
PR-01-F-NA	Montréal	F	Non-Aboriginal	Employment & training	Aboriginal
PR-02-F-A	Montréal	F	Aboriginal	Employment & training	Aboriginal
PR-03-F-A	Montréal	F	Aboriginal	Community	Aboriginal
PR-04-F-A	Montréal	F	Aboriginal	Employment & training	Aboriginal
PR-05-H-NA	Montréal	M	Non-Aboriginal	Government	Non-Aboriginal
PR-06-F-NA	Montréal	F	Non-Aboriginal	Government	Non-Aboriginal
PR-07-F-NA	Region	F	Non-Aboriginal	Educational institution	Non-Aboriginal
PR-08-H-NA	Region	M	Non-Aboriginal	Educational institution	Non-Aboriginal
PR-09-F-A	Region	F	Aboriginal	Employment & training	Aboriginal
PR-10-F-A	Region	F	Aboriginal	Social development	Aboriginal
PR-11-H-NA	Region	M	Non-Aboriginal	Educational institution	Aboriginal
PR-12-H-A	Region	M	Aboriginal	Economic development	Aboriginal
PR-13-F-NA	Region	F	Non-Aboriginal	Government	Non-Aboriginal
PR-14-F-A	Region	F	Aboriginal	Community	Aboriginal
PR-15-H-NA	Region	M	Non-Aboriginal	Government	Non-Aboriginal
PR-16-H-NA	Region	M	Non-Aboriginal	Employment & training	Aboriginal
PR-17-H-A	Region	M	Aboriginal	Employment & training	Aboriginal
PR-18-F-NA	Region	F	Non-Aboriginal	Educational institution	Aboriginal
PR-19-F-A	Region	F	Aboriginal	Educational institution	Aboriginal
PR-20-F-NA	Region	F	Non-Aboriginal	Skills training	Aboriginal
PR-21-F-A	Region	F	Aboriginal	Skills training	Aboriginal
PR-22-H-NA	Region	M	Non-Aboriginal	Educational institution	Aboriginal

D: Informants Who Have Not Participated in Any Program, and Participating Informants

Code	Sex	Age	Place of Origin	First Nation	Mother Tongue	Area of Activity	Education	No. of Children	Family Status
X-06-F-38	F	38	Region	Montagnais-Innu	Aboriginal	Education	University Bachelor	2	Single parent
X-15-F-46	F	46	Region	Montagnais-Innu	Aboriginal	Justice	University Bachelor	0	Single
X-19-F-50	F	50	Region	Montagnais-Innu	Aboriginal	Education	Aboriginal teacher training	4	Married
X-22-H-37	M	37	Region	Montagnais-Innu	Aboriginal	Construction	Secondary V	2	Married
X-27-F-31	F	31	Montréal	Montagnais-Innu	French	Administration	University Bachelor	1	Single parent
X-34-F-50	F	50	Montréal	Abenaki	French	Community	Grade 13	2	Single parent
X-38-F-50	F	50	Montréal	Other	English	Community	Secondary V	4	Single parent
X-40-F-40	F	40	Montréal	Abenaki	English	Unemployed	University Bachelor	2	Single parent
X-46-H-15	M	15	Montréal	Montagnais-Innu	French	Unemployed	Secondary II	0	Single
X-47-F-66	F	66	Montréal	Abenaki	French	Art	Grade 12	1	Single
X-49-H-42	M	42	Montréal	Algonquin	Aboriginal	Administration	Secondary IV	2	Shared custody

APPENDIX 3: DESCRIPTION OF PROGRAMS

Employment Equity
Implementation date: 1986, amended in 1996
Government affiliation: HRDC

Description	Clientele	Assessment
The *Employment Equity Act* encourages private organizations under federal jurisdiction as well as the Public Service of Canada to develop hiring policies specially designed for the target groups identified. Their action plan must specify implementation methods, objectives and forecast deadlines for integrating members of these groups usually under-represented in the labour force into their staff. The organizations must detail their progress in this area in their annual report.	Women, visible minorities, persons with disabilities and Aboriginal people of Canada	Although satisfactory results have been obtained for women and visible minorities following implementation of the Act, the program assessment conducted in 1996 clearly showed that the situation remains difficult for Aboriginal people and persons with disabilities, who remain under-represented in the labour force: > The representation of Aboriginal people in the experienced labour force as a whole stood at 2.1 per cent in 1986, compared with representation of 0.66 per cent in the companies covered by the act in 1987. By 1993, this proportion had increased to 1.04 per cent. This is an improvement, to be sure, but by that time the proportion of Aboriginal people in the experienced labour force had also risen — from 2.1 per cent in 1986 to 3 per cent in 1991 (and presumably higher still since then). Thus, the gap between the target and the reality has, in fact, widened rather than narrowed. (RCAP, 1996, Vol. 2, p. 936) Aboriginal representation in organizations covered by the Act is concentrated in two or three departments specifically involved in Aboriginal issues. In 1993, it appears that many Aboriginal people recruited by employers quit their position that same year. Aboriginal people have the highest turnover rate of the four target groups. This situation is due in part to the fact that they hold low-paying positions with little responsibility and little opportunity for advancement, and to the fact that Aboriginal people feel out of place in these work environments, where there are great differences between Aboriginal cultures and the organizational cultures in such areas as personal relations, decision-making processes, leadership principles and the organization of work. Aboriginal people are especially uncomfortable with bureaucratic jargon and government formalities. They believe the public service leaves little room for independence or creativity.

Sources:
- RCAP, 1996, Vol. 2
- PR-05-H-NA

Pathways to Success Implementation date: 1991-1996 Government affiliation: HRDC		
Description	**Clientele**	**Assessment**
In the late 1980s, as part of a review of its approaches to employment and training, the federal government drew up a labour force development strategy in association with the private sector and other partners, to improve planning of training services. Aboriginal people were brought into this process a short time later through a complementary but separate approach called Pathways to Success. This program was allocated a budget of $200 million, administered by Local Aboriginal Management Boards (LAMBs) affiliated with regional and national authorities representing more than 80 percent of the Aboriginal population. LAMBs set training priorities for their region and selected potential recipients. They supervised the use and distribution of budgets for the various services: orientation, support for job applicants, interview preparation, skills assessment.	Aboriginal population of Canada	Although this strategy decentralized decision making in the field of training, apparently the boards experienced difficulties because of the divergent interests of the various parties: Métis, First Nations, women in urban areas, etc. The desire to represent everyone's interests in the field of training seems to have led to some fragmentation of programs. This lack of a comprehensive, integrated vision and the focus on meeting local needs seems to have diminished the overall effectiveness of Pathways to Success.
Sources: • Employment and Immigration Canada, 1990 • RCAP, 1996, Vol. 2		

APTE programs: PAIE — WEP — Remedial education — Back to school
Implementation date: based on income security registration
Government affiliation: The APTE program is managed by MSRQ.

Description	Clientele	Assessment
The APTE program provides financial assistance to people fit for work who lack adequate resources to meet their needs and those of their families. It makes up the difference between essential household needs and the resources available. The program promotes entry or re-entry of social assistance recipients into the labour market through various measures designed to enhance employability. These measures fall into three categories: (1) training (remedial education, return to post-secondary studies, training courses, etc.); (2) preparation for a return to work (on-the-job training, PAIE, external labour force services); and (3) community activities (youth volunteers, WEP).	All Quebec residents receiving social assistance benefits. The Aboriginal population represents less than 1 percent of recipients. The Department provides funding and administers the program for the Inuit, Cree and Amerindians living outside a community who identify themselves as Aboriginal when applying for social assistance. For all other Amerindian communities in Quebec, funding for last resort assistance is provided by the federal government and administered by the band councils.	Five main obstacles were described (MSRQ, 1995), not for the actual programs but for integrating Aboriginal people into the labour market: • *A very limited job market in Aboriginal communities, because of weak economic development.* • *A skewed employment structure characterized by heavy dependence on government.* • *Rising (but still low) levels of education* (education is known to be a major factor for entering the job market). • *Unadapted training programs.* For Aboriginal people to become truly active in the labour market, their literacy and basic job training needs must be met. Grade 12 knowledge or basic skills are required to enter job training programs, such as federal programs. A major criticism of these programs by Aboriginal groups is that they are not tailored to Aboriginal culture. Learning styles of Aboriginal people, more closely linked to practical activities and experience in and out of the classroom, are ill suited to programs designed for the general population. • *Difficulties with labour force services.* Some difficulties may be attributable to cultural differences between Aboriginal people and staff of Canada Employment Centres.

Source:
- MRSQ, 1995

Youth Strategy (Aboriginal component)
Implementation date: 1996
Government affiliation: Before 1996, the Aboriginal component of the Youth Strategy was administered by the Canada Human Resources Branch. Since 1996, in Quebec, the various Aboriginal authorities, such as the Institut culturel et éducatif montagnais (ICEM), Administration Régionale Crie, Administration Régionale Kativik, Commission scolaire naskapie, Commission on Human Resources Development for the First Nations of Quebec (CHRDFNQ), and Centre éducatif des Premières Nations (CEPN), are responsible for managing funds.

Description	Clientele	Assessment
The general program is intended for all young Canadians, but a specific component targets Aboriginal people. Five employment or training programs are designed for young Inuit and Amerindians: (1) the summer career program; (2) the work-study program; (3) the work experience program; (4) the science and technology camps program; and (5) the entrepreneurship program.	Inuit and Amerindian youth from First Nations of Quebec, ages 15 to 29	No assessment of this program is currently available. According to CHRDFNQ, however, young people pose a special problem. Youth in Aboriginal communities are hard to reach because they often lack motivation and have little confidence in themselves and their future. They integrate poorly into employability programs because they often do not meet the minimum criteria in terms of qualifications and interest. CHRDFNQ therefore set up a special program in 1997 to meet the needs of young people, using Youth Strategy funds. This program supervises about 30 young people in each of the 28 communities served by the Commission.

Sources:
- DIAND, 1998
- PR-01-F-NA

Aboriginal Workforce Participation Initiative (AWPI)
Implementation date: Launched in 1991, AWPI was renewed and expanded in 1996.
Government affiliation: AWPI is the joint responsibility of DIAND and Treasury Board Secretariat.

Description	Clientele	Assessment
AWPI promotes the entry of Aboriginal people into the labour market. AWPI conducts various activities designed to help employers as well as Aboriginal people in job promotion, recruitment and continued employment of staff. AWPI activities in Quebec include participation in labour force training projects, organization of conferences on job growth, updating projects that promote education among Aboriginal youth, and development of special interest in careers of the future.	Canadian employers and Aboriginal people of Canada	No information available

Sources:
- DIAND, 1997
- PR-06-F-NA

Commission on Human Resources Development for the First Nations of Quebec (CHRDFNQ)
Implementation date: April 1996
Government affiliation: a component of the Assembly of First Nations of Quebec and Labrador (AFNQL)

Description	Clientele	Assessment
To act on its commitments under Pathways to Success, the Government of Canada signed a series of framework agreements on employment with the Assembly of First Nations, the Métis National Council and Inuit Tapirisat of Canada. These national agreements led to the development of regional bilateral agreements with First Nations. To date, more than 50 bilateral agreements have been signed across Canada. The regional bilateral agreement with AFNQL was signed in January 1996. Since that time, the funds granted to most Aboriginal people in Quebec for employment or training projects have been administered by CHRDFNQ. Programs previously managed as part of the Pathways to Success strategy are now the responsibility of CHRDFNQ.	29 Aboriginal communities in eight First Nations (Abenaki, Algonquin, Atikamekw, Huron, Mi'Kmaq, Mohawk, Montagnais-Innu and Naskapi). The agreement also covers Aboriginal people living in Montréal and Québec.	A positive aspect of this agreement is decentralization of power. Local Aboriginal Management Boards (LAMBs) now set training priorities, select the recipients of this training and decide how much money is allocated to certain employment services. Communities therefore have greater flexibility in meeting the special needs of their clients. Many challenges are associated with implementing the regional bilateral agreement; these fall largely on the shoulders of local officers — that is, two or three people in each community, rarely more. They are expected to have thorough knowledge of the local, regional and provincial labour market, become familiar with the many existing programs, create tools to assist clients, accept and process applications, ensure case follow-up, promote partnerships with potential employers, manage budgets, and draft administrative reports, financial records and assessments, etc. A particular challenge is posed by Aboriginal people living outside a community. The funds allocated for this client group represent about 8 percent of the total budget for the agreement, while official sources estimate this sector at 20 percent. Furthermore, the agreement currently covers only Montréal and Québec. Growing numbers of clients in Hull, La Tuque and Val d'Or therefore receive no benefit.

Sources:
- Green, 1998
- Whiteduck, 1996
- CHRDFNQ, 1997

Urban Aboriginal Employment Initiative
Implementation date: 1996
Government affiliation: Funds are provided by HRDC.

Description	Clientele	Assessment
Since 1996, to meet the employment needs of Aboriginal people in urban areas, financial assistance has been granted to three organizations by Human Resources Development Canada (National Association of Friendship Centres, Native Women's Association of Canada, Congress of Aboriginal Peoples) to fund job creation and training projects. The objective of the Association des femmes autochtones du Québec (AFAQ) is to assist 34 women and create some 20 jobs for them. The AFAQ program has three components: training, employment and small business assistance. AFAQ first identifies women's needs based on their education and work history, and then directs them to one of these components. For example, training or remedial courses are offered to women with little education who have not held a job for a long time. Applications and files are handled case by case. Guidance and follow-up for the women are program priorities. Women enrolled in the program are guided and assisted in their search for employment and training, and receive financial support.	Aboriginal people in urban areas	AFAQ programs have encountered different problems in the various cities where employment programs are available. The job placement rate, for example, is lower in Montréal than in Québec. Aboriginal people living in Montréal do not form a homogeneous group, which makes it difficult to establish employment programs tailored to their specific needs. The general objectives of these programs, however, appear to be met in Montréal as well as other cities. Targeting women in urban areas addresses a genuine need. These growing numbers of women often lack access to employability programs delivered in the communities. Case-by-case processing of files and follow-up also contribute to the program's effectiveness. Despite all the problems Aboriginal women may encounter in their search for employment, growing numbers appear to be more interested than Aboriginal men in participating in various employability programs.

Sources:
- HRDC, 1997
- PR-03-F-A

Careers in Health for Indians and Inuit Implementation date: 1989 Government affiliation: Health Canada		
Description	**Clientele**	**Assessment**
This program seeks to encourage and supports participation by Aboriginal people interested in job training or para-professional training in the health field. The preferred approaches are scholarships and registration in community or employment programs.	Aboriginal people of Canada. Depending on the program, specific education may be required.	No information currently available
Source: • Health Canada, 1996		

NOTES

[1] The term Aboriginal is used in the generic sense, to designate the Amerindian, Inuit and Métis populations as a whole. Other terms are used to designate various categories of people within the overall Aboriginal population of Canada and Quebec (for example, status and non-status Indians); details are provided in Chapter 1 of this report.

[2] Employability programs include employment, job access, training and business assistance programs. The generic term is used to designate all these programs.

[3] Appendix 2 lists the socio-demographic characteristics of each sample formed for the survey.

[4] This figure, drawn from the Quebec Native Business Directory (1998), is based on data from the Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec and the federal Department of Indian Affairs and Northern Development. It indicates the number of status Indians registered under the *Indian Act*. This number excludes second-generation Métis and non-status Indians, but includes Inuit.

[5] Although the Maliseet have reserve lands, the entire community lives elsewhere.

[6] In Quebec, it is common practice to talk about Aboriginal communities rather than Indian reserves, especially since many Aboriginal villages in the province are not reserves under the Act. In the Partenariat Mikimon survey, the term "community" was generally used; the situation is different in the survey of the literature, which usually refers to Indians on and off reserve.

[7] In the 1991 census, all people who reported at least one Aboriginal parent were considered Aboriginal. In 1996, respondents had to identify themselves directly with at least one of three Aboriginal groups: North American Indians, Métis or Inuit (Statistics Canada, 1993).

[8] The Partenariat Mikimon believes that for all origins combined, the Aboriginal population of Montréal is currently between 25,000 and 30,000. Most of these people come from Aboriginal communities in Quebec, but a growing number of Aboriginal people from other provinces of Canada and from the United States are swelling the ranks.

[9] The *Indian Act* establishes an administrative and legal framework for Indians and defines the trusteeship that governs them. This system applies to all aspects of life for individual Indians and Indian bands (health, education, political and administrative structure, land tenure, etc.). Under the Act, every person recognized as an Indian is granted the special status of Registered Indian. The Act also governs the status of Métis and non-status Indians. Until the latest amendment of the Act in 1985, the vast majority of the non-status Indians were in fact Indian women whose status had been removed after they married a non-Indian. This legal provision was especially discriminatory since a non-Indian woman who married a Registered Indian was automatically granted the status of a Registered Indian. Accordingly, in addition to

making Indians second-class citizens subject to discrimination, the actual letter of the Act entrenched a second type of discrimination by legitimizing male-female inequality, recognizing only paternal descent and denying Indian women married to a non-Indian the right to live on a reserve and thus to access basic services. Only after a 20-year struggle by Aboriginal women's associations in Canada, primarily the Association des femmes autochtones du Québec, and several court cases, did Bill C-31, passed in 1985, abolish the provisions legitimizing this sexual discrimination. Since that date, some previously excluded women and their Métis descendants have been able to return to their original band and in some cases have even returned to live on a reserve. However, not all Indian bands governed by band councils (also covered by the *Indian Act*) have adopted the same measures to welcome these women. As a result, many women are still subject to discrimination by local authorities (AFAQ, 1993).

[10] In outlying regions, this situation is not limited to the Aboriginal population.

[11] The sample in question consisted of informants who had participated in employability programs. As indicated in the introduction, detailed lists of the samples are presented in the Appendix.

[12] A detailed list of informants from the regions is provided in Appendix 2.

[13] Starting in the 1950s and until the late 1970s, many Amerindian children in Quebec and Canada were sent — usually by force — to residential schools for the education to which they were entitled "like all other children in the country." Uprooted, isolated in an environment where they were unfamiliar with the benchmarks and codes, educated in a foreign language, often living far from their home from September to June, these children of years gone by are now adults in their thirties, forties or fifties, for whom school remains an extremely painful and bitter memory.

[14] A detailed description of each program is provided in Appendix 3.

[15] Students who receive an allowance from the band council in their community for post-secondary education are not deemed to be participants in a training program.

[16] In Montréal at the time of the survey, the Association de la main-d'oeuvre autochtone de Montréal (AMAM) was responsible for managing and implementing employability programs.

[17] It must be noted, however, that many participated in programs while living in a community or during a return to a community for a brief period (in summer, for example).

[18] As indicated earlier, a code has been assigned to each informant to maintain anonymity; the code M-39-F-37 indicates a member of the urban sample (M), interview no. 39, and a woman (F) 37 years old. The same code was used in the regions with the letter "R" to indicate the origin.

[19] A detailed list of resource persons interviewed is provided in Appendix 2.

[20] In the case of resource persons (PR), the code indicates the interview number (17), sex (H = man; F = woman) and ethnic identity (A = Aboriginal; NA = non-Aboriginal).

[21] Since the specific results are summarized at the end of each chapter, our intention is not to repeat information that has already been placed in broader context. The objective in this conclusion instead is to highlight key factors in the analysis on which the questions raised in this final section are based.

Projects Funded Through Status of Women Canada's Policy Research Fund
Call for Proposals:
The Relationship Between the Changing Role of the State, Women's Paid and Unpaid Work, and Women's Vulnerability to Poverty *

Policy Options to Improve Standards for Women Garment Workers in Canada and Internationally
Lynda Yanz, Bob Jeffcott, Deena Ladd, Joan Atlin
Maquila Solidarity Network (Canada)

Disability-Related Support Arrangements, Policy Options and Implications for Women's Equality
The Roeher Institute
Marcia Rioux, Michael Bach, Melanie Panitch, Miriam Ticoll, Patricia Israel

Gender on the Line: Technology, Restructuring and the Reorganization of Work in the Call Centre Industry
Ruth M. Buchanan and Sarah Koch-Schulte

Aboriginal Women and Jobs: Challenges and Issues for Employability Programs in Quebec
Le Partenariat Mikimon, Association des Femmes Autochtones du Québec / INRS-Culture et Société
Carole Lévesque, Nadine Trudeau, Joséphine Bacon, Christiane Montpetit Marie-Anne Cheezo, Manon Lamontagne, Christine Sioui Wawanoloath

Social and Community Indicators for Evaluating Women's Work in Communities
Relais-femmes
Louise Toupin and Nadine Goudreault

Women and Homework: The Canadian Legislative Framework
Stephanie Bernstein, Katherine Lippel, Lucie Lamarche, Diane Demers

Unpaid Work and Macroeconomics: New Discussions, New Tools for Action
Isabella Bakker

* Some of these papers are still in progress and not all titles are finalized.

Les femmes autochtones et l'emploi : défis et enjeux des programmes d'employabilité au Québec

Carole Lévesque
Nadine Trudeau
Joséphine Bacon
Christiane Montpetit
Marie-Anne Cheezo
Manon Lamontagne
Christine Sioui Wawanoloath

Condition feminine Canada
Status of Women Canada

Canada

Les femmes autochtones et l'emploi : défis et enjeux des programmes d'employabilité au Québec

par

Carole Lévesque
Nadine Trudeau
Joséphine Bacon
Christiane Montpetit
Marie-Anne Cheezo
Manon Lamontagne
Christine Sioui Wawanoloath

LE PARTENARIAT MIKIMON
Association des femmes autochtones du Québec
INRS-Culture et Société

La recherche et la production de cette étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Ce document exprime les points de vue des auteures et ne reflète pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Mai 2001

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau.

Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Les femmes autochtones et l'emploi : défis et enjeux des programmes d'employabilité au Québec

Texte en français et en anglais disposé tête-bêche.
Titre de la p. de t. addit. : Aboriginal Women and Jobs: Challenges and Issues for Employability Programs in Quebec

Comprend des références bibliographiques.
Publié aussi sur l'Internet.

ISBN 0-662-65488-9
N° de cat. SW21-75/2001

1. Femmes autochtones — Travail — Québec (Province).
2. Femmes autochtones, Services aux — Québec (Province).
3. Emploi — Politique gouvernementale — Québec (Province).

I. Lévesque, Carole, 1950 - .
II. Canada. Condition féminine Canada.

E98.W8F45 2001 331.4 C2001-980041-F

Gestion du projet : Vesna Radulovic, Condition féminine Canada
Coordination de l'édition : Mary Trafford, Condition féminine Canada
Révision et mise en page : PMF Services de rédaction inc. / PMF Editorial Services Inc.
Traduction : Exelanglais
Lecture comparative : William Hart
Coordination de la traduction : Monique Lefebvre, Status of Women Canada
Contrôle de la qualité de la traduction : Eileen Reardon

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :
Direction de la recherche
Condition féminine Canada
123, rue Slater, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 1H9
Téléphone : (613) 995-7835
Télécopieur : (613) 957-3359
ATME : (613) 996-1322
Courriel : research@swc-cfc.gc.ca

Ce document est aussi accessible sur le site Web de Condition féminine Canada, à l'adresse http://www.swc-cfc.gc.ca/.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX iii

LISTE DES ACRONYMES vi

PRÉFACE vii

QUELQUES MOTS À PROPOS DU PARTENARIAT MIKIMON viii

REMERCIEMENTS ix

SOMMAIRE x

INTRODUCTION 1
- Mandat et objectifs 1
- Questions de recherche 1
- Aspects méthodologiques 3
- Organisation du rapport et présentation des résultats 8

1 : PORTRAITS DE FEMMES 10
- La population autochtone du Québec : repères démographiques et socio-économiques 10
- Un portrait documentaire de la scolarisation et de l'emploi chez les femmes autochtones 15
- Les femmes autochtones de Montréal : profil de la clientèle des programmes 23
- Les femmes autochtones en région : profil de la clientèle des programmes 33
- Le profil des clientèles en perspective 42
- Faits saillants et synthèse du chapitre 47

2 : UTILISATION ET EFFICACITÉ DES PROGRAMMES 52
- Éléments d'information sur les programmes 52
- La participation aux programmes d'employabilité 57
- Le discours des informatrices sur les programmes 62
- Le discours des personnes-ressources sur les programmes 73
- Des programmes adaptés à la clientèle autochtone? 78
- Faits saillants et synthèse du chapitre 84

CONCLUSION 89
- Les clientèles 89
- Le fonctionnement et la portée des programmes 90
- La problématique des programmes adaptés à la clientèle autochtone 91
- Retour sur les objectifs 93

RECOMMANDATIONS 94
Acquisition de connaissances 94
Information, formation et sensibilisation 94
Expérimentation 95

BIBLIOGRAPHIE 96

ANNEXE 1 : CARTE DE LOCALISATION DES COMMUNAUTÉS ET DES PREMIÈRES NATIONS AUTOCHTONES AU QUÉBEC 102

ANNEXE 2 : LISTES DES INFORMATRICES ET DES PERSONNES-RESSOURCES 103

ANNEXE 3 : DESCRIPTION DES PROGRAMMES 107

NOTES 114

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Distribution des informatrices de Montréal et en région selon l'âge 5

Tableau 2 : Distribution des informatrices de Montréal et en région selon la langue de l'entrevue 6

Tableau 3 : Distribution de l'échantillon des personnes-ressources selon le sexe, l'origine et l'employeur 6

Tableau 4 : Liste des thèmes et sous-thèmes de la grille d'entrevue 7

Tableau 5 : Population autochtone du Québec en 1998 11

Tableau 6 : Obstacles à l'emploi signalés par les personnes s'identifiant comme Autochtones (15 ans et plus) selon la région et le sexe (%)..... 21

Tableau 7 : Distribution de l'échantillon des informatrices du milieu urbain selon l'âge..... 25

Tableau 8 : Distribution de l'échantillon des informatrices du milieu urbain selon l'appartenance..... 25

Tableau 9 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge, l'état civil et le nombre d'enfants 26

Tableau 10 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la langue maternelle 27

Tableau 11 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la langue maternelle 27

Tableau 12 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la langue de travail..... 28

Tableau 13 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la scolarité 29

Tableau 14 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la scolarité 29

Tableau 15 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la langue maternelle et la scolarité 30

Tableau 16 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et l'occupation au moment de l'entrevue 30

Tableau 17 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et l'occupation au moment de l'entrevue 31

Tableau 18: Distribution des personnes en emploi (milieu urbain) selon l'âge et la catégorie d'employeur..... 31

Tableau 19 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et le revenu annuel personnel 32

Tableau 20 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la source principale de revenu et le revenu annuel personnel 32

Tableau 21 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la scolarité et le revenu annuel personnel 33

Tableau 22 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge..... 34

Tableau 23 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance 35

Tableau 24 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et le nombre d'enfants 35

Tableau 25 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance, le nombre d'enfants et l'état civil 36

Tableau 26 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et la langue maternelle 36

Tableau 27 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et la langue de travail 37

Tableau 28 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la scolarité 38

Tableau 29 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et l'occupation au moment de l'entrevue 39

Tableau 30 : Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et le type d'emploi 39

Tableau 31 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la catégorie d'employeur..... 40

Tableau 32 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et le revenu annuel personnel 41

Tableau 33 : Distribution de l'échantillon en région selon la source principale de revenu et le revenu annuel personnel 41

Tableau 34 : Distribution de l'échantillon en région selon la scolarité et le revenu annuel personnel 42

Tableau 35 : Les programmes d'employabilité : nature et classification 54

Tableau 36 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus) 57

Tableau 37 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus) 58

Tableau 38 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (étudiant, jeunesse, réinsertion à l'emploi, intégration à l'emploi) 59

Tableau 39 : Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes de formation (incluant le rattrapage scolaire, la formation professionnelle et la formation jeunesse) 59

Tableau 40 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus) 60

Tableau 41 : Distribution de l'échantillon en région selon l'appartenance et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus) 60

Tableau 42 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (étudiant, jeunesse, réinsertion à l'emploi, intégration à l'emploi) 61

Tableau 43 : Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes de formation (incluant le rattrapage scolaire, la formation professionnelle et la formation jeunesse) 61

LISTE DES ACRONYMES

AFAQ	Association des femmes autochtones du Québec
AMAM	Association de la main-d'oeuvre autochtone de Montréal
APNQL	Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador
APTE	Actions positives pour le travail et l'emploi
CAGL	Commission autochtone de gestion locale
CDRHPNQ	Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec
CLPN	Commission locale des Premières nations
CPRA	Commission royale sur les peuples autochtones
CSSSPNQL	Commission de la santé et des services sociaux des Premières nations du Québec et du Labrador
DEFAC	Développement économique pour les femmes autochtones canadiennes
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
EAC	Entreprise autochtone Canada
EXTRA	Programme Expérience de travail
IEAMU	Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain
INRS	Institut national de la recherche scientifique
IPAMT	Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail
MAINC	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
MASC	Ministère des Approvisionnements et Services du Canada
MEIC	Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
MSRQ	Ministère de la Sécurité du revenu du Québec
MTPSC	Ministère des Travaux publics et des Services du Canada
PAIE	Programme d'aide à l'intégration en emploi
RAAQ	Répertoire d'affaires autochtones du Québec
RACQ	Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

PRÉFACE

Une bonne politique gouvernementale est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche indépendante en matière de politiques sur des enjeux liés au programme gouvernemental qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser le débat sur les enjeux liés à l'égalité des sexes et de permettre aux personnes, groupes, stratégistes et analystes de politiques de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions urgentes et à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent document fait suite à un appel de propositions lancé en avril 1997 en vue d'examiner les aspects propres à chacun des sexes des liens entre l'évolution du rôle de l'État et la nature changeante du travail rémunéré et non rémunéré des femmes et leur vulnérabilité à la pauvreté. Des chercheuses et des chercheurs ont été invités à déterminer les lacunes des politiques et les nouvelles questions ou tendances en matière de politiques, à proposer des cadres en vue d'évaluer, d'analyser et de critiquer les politiques actuelles et à proposer des solutions de rechange pragmatiques aux politiques actuelles ou encore de nouvelles possibilités d'action.

Sept projets de recherche ont été financés par Condition féminine Canada sur ce sujet. Ils examinent la législation canadienne qui régit les femmes qui travaillent à la maison contre rémunération, le travail et les femmes autochtones, les gains sociaux par rapport aux gains économiques associés à l'économie sociale, les femmes dans l'industrie du vêtement, les politiques touchant les personnes handicapées, la restructuration et la concurrence sur le plan de la réglementation dans l'industrie des centres d'appel et les liens entre le travail non rémunéré et les politiques macroéconomiques. Une liste complète des projets de recherche se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

QUELQUES MOTS À PROPOS DU PARTENARIAT MIKIMON

Le Partenariat Mikimon réunit l'Association des femmes autochtones du Québec (AFAQ) et l'Institut national de la recherche scientifique-Culture et Société (INRS). Il a été formé dans le but de préciser les défis et les enjeux du marché de l'emploi pour les femmes autochtones et de proposer des solutions à cet égard. Le Partenariat bénéficie des efforts, des expériences et des préoccupations d'intervenantes, de personnes-ressources et de chercheuses en plus de consulter directement les femmes autochtones, qu'elles soient ou non sur le marché du travail.

Depuis 1974, l'AFAQ milite en faveur de l'égalité juridique, politique, sociale et économique des femmes. Elle se consacre également à la promotion des femmes autochtones sur la scène publique, à la promotion de la non-violence et à l'amélioration des conditions de vie des Autochtones en général. Au fil des ans, elle s'est dotée d'une structure de fonctionnement efficace et décentralisée et compte plus de 3 000 membres issues des 11 Premières nations du Québec.

L'INRS-Culture et Société, un des neuf centres de recherche de l'INRS, est un organisme universitaire affilié à l'Université du Québec. En 1996, l'INRS-Culture et Société a créé un volet d'études exclusivement consacré aux questions autochtones et au sein duquel la recherche collaborative et participative avec les populations et organisations autochtones constitue une priorité.

Joséphine Bacon, assistante de recherche
Marie-Anne Cheezo, assistante de recherche
Manon Lamontagne, agente de liaison
Carole Lévesque, directrice de recherche
Christiane Montpetit, assistante de recherche
Christine Sioui Wawanoloath, chargée de projet
Nadine Trudeau, assistante de recherche

REMERCIEMENTS

L'équipe du Partenariat Mikimon remercie M^me^ Jackie Kistabish, présidente de l'AFAQ de 1994 à 1998, de même que la présidente en poste, M^me^ Michèle Audette, de leur soutien continuel. L'appui et les encouragements de M^me^ Simone St-Germain, directrice générale de l'AFAQ, doivent également être soulignés.

L'équipe remercie de tout coeur les femmes qui ont donné de leur temps au moment des entrevues, que ce soit à Montréal ou en région; elles ont partagé avec l'équipe leurs expériences et leurs aspirations.

L'équipe remercie de leur gentillesse et de leur disponibilité les personnes-ressources des différentes organisations autochtones de même que celles oeuvrant au sein du gouvernement qui ont accepté de lui transmettre une foule de renseignements sur les programmes d'employabilité et sur la gestion de ces programmes.

L'équipe tient aussi à remercier toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont facilité le déroulement de cette recherche et ont ainsi contribué à son aboutissement.

Enfin, l'équipe du Partenariat est redevable à Condition féminine Canada, et plus spécialement au personnel de la Direction de la recherche, de son aide financière, son intérêt et son soutien, essentiels à la réalisation d'une telle étude.

SOMMAIRE

Le présent rapport rend compte des résultats d'une étude menée par le Partenariat Mikimon pour le compte de Condition féminine Canada entre octobre 1997 et mars 1999. Il consiste en une première évaluation de l'utilisation et de l'efficacité, parmi la population féminine autochtone de la province de Québec, des programmes en matière d'emploi, d'accès à l'emploi et de formation. L'étude a visé, dans un premier échantillon, des femmes autochtones résidant à Montréal et, dans un second échantillon, des femmes issues de trois communautés autochtones établies en région.

Trois objectifs précis sont à l'origine de l'enquête. Tous ont été atteints, d'abord en privilégiant la mise au jour d'une information nouvelle sur de nombreuses problématiques liées au dossier de l'employabilité, ensuite en laissant la parole aux femmes concernées.

Le premier de ces objectifs visait à décrire la situation des femmes autochtones par rapport à l'emploi, et notamment aux programmes d'employabilité; il a conduit à une caractérisation détaillée des clientèles qui participent aux divers programmes en place et à un renouvellement de l'intérêt que suscitent les trajectoires de vie ainsi que le cheminement scolaire et professionnel de ces femmes.

Le deuxième objectif a entraîné la définition des besoins particuliers des femmes autochtones en matière de formation et d'emploi. Ces besoins sont nombreux et de plusieurs ordres; les programmes les satisfont parfois de manière ponctuelle, en permettant l'obtention d'un salaire ou d'un emploi et en favorisant le rattrapage scolaire. Cependant, la structure même des programmes et le fait qu'ils soient relativement courts et qu'ils conduisent rarement à l'apprentissage d'un métier véritable contribuent d'une certaine manière à exacerber la précarité qui marque déjà tous les aspects de la vie des informatrices.

Enfin, le troisième et dernier objectif de l'étude était de dégager des pistes d'analyse et de réflexion afin d'étayer le dossier de l'employabilité chez les femmes autochtones. L'intérêt porté aux trajectoires des femmes, la perspective de repenser la dynamique communauté/ hors communauté, les difficultés réelles qu'éprouvent les femmes à fonctionner dans un univers non autochtone, leur besoin exprimé d'encadrement de même que la nécessité de reformuler la problématique des programmes adaptés sont autant de nouvelles pistes, peu documentées jusqu'à présent dans la littérature, mais dont la pertinence sociale est incontestable.

L'information mise au jour a notamment révélé que les programmes d'employabilité satisfont divers besoins de la clientèle féminine autochtone de Montréal et en région, dont celui de gagner sa vie, celui de disposer d'un revenu suffisant pour couvrir les frais relatifs à la vie quotidienne, celui de participer à des activités communautaires, dans le contexte des programmes de formation dispensés dans les communautés et, enfin, celui de se retrouver entre Autochtones, que ce soit en ville ou en région.

L'étude a également révélé qu'une très forte proportion (plus de 80 p. 100) des formations que suivaient les informatrices de Montréal au moment des entrevues, de même que des emplois qu'elles occupaient, relevait d'organisations autochtones. On peut sans doute discuter de ce résultat et l'imputer directement à la manière dont les informatrices ont été sélectionnées, mais il n'empêche qu'on peut aussi y voir l'amorce d'un marché de l'emploi autochtone au coeur de Montréal. Comme la population autochtone augmente et que les services se multiplient, il n'est pas surprenant que de nouveaux emplois soient créés et qu'ils attirent, logiquement, une partie des Autochtones en quête d'emploi. Il s'agit véritablement d'une nouvelle tendance puisque l'existence même de ces organisations est récente et qu'il y a tout lieu de croire que leur nombre augmentera au cours des prochaines années.

Le dernier point sur lequel il importe d'attirer l'attention est celui des programmes adaptés spécialement à la clientèle autochtone. Dans la littérature, et notamment dans le rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA, 1996), le besoin d'élaborer des programmes spécifiques pour les Autochtones est maintes fois mentionné. Cependant, l'information manque quant à la structure, au contenu et aux orientations éventuelles de ces programmes.

Du point de vue des informatrices, ce type de programme regroupe uniquement des Autochtones, ce qui évite, par rapport à la population non autochtone, autant les comparaisons fondées sur les dossiers scolaires que des confrontations qui peuvent être sources de discrimination. Les programmes de formation adaptés ne sont toutefois pas sans comporter des difficultés, dont la plus préoccupante est l'assouplissement des critères d'admission afin d'ouvrir les programmes à une clientèle certes intéressée, mais qui ne possède pas les bases scolaires généralement exigées. En conséquence, les diplômes obtenus ne permettent souvent de travailler qu'en milieu autochtone. Ces formations ne favorisent donc pas une intégration réelle au marché du travail; en revanche, elles favorisent sans aucun doute l'intégration communautaire.

Le présent rapport se termine par une série de recommandations découlant de préoccupations diverses selon qu'elles concernent l'acquisition de connaissances, la diffusion de ces connaissances ou la mise en oeuvre de programmes pilotes d'employabilité. Comme c'est de la concertation et de l'échange qu'émergeront les solutions les plus efficaces, ces recommandations s'adressent à toutes les parties prenantes au dossier : fonctionnaires, Autochtones, chercheuses et chercheurs, intervenantes et intervenants.

INTRODUCTION

Mandat et objectifs

Le présent rapport rend compte des résultats d'une étude effectuée par le Partenariat Mikimon pour le compte de Condition féminine Canada entre octobre 1997 et mars 1999 et qui visait, essentiellement, à fournir une première évaluation de l'utilisation et de l'efficacité, parmi la population féminine autochtone[1] de la province de Québec, des programmes en matière d'emploi et d'accès à l'emploi. Elle a été menée auprès d'un premier échantillon de femmes autochtones résidant à Montréal et d'un second échantillon de femmes provenant de trois communautés autochtones établies en région.

L'étude visait trois grands collectivités objectifs :

- préciser les données de la situation des femmes autochtones par rapport à l'emploi, et notamment aux programmes d'employabilité[2];
- cerner les besoins particuliers des femmes autochtones en matière de formation et d'emploi;
- dégager des pistes d'analyse et de réflexion en vue d'étayer le dossier de l'employabilité chez les femmes autochtones.

L'atteinte de ces objectifs a nécessité la mise en oeuvre de nombreuses activités de recherche, dont les suivantes :

- la réalisation de plusieurs séries d'entrevues semi-dirigées;
- un examen de la littérature;
- la recension des programmes et l'évaluation de leur contenu;
- une évaluation du taux d'utilisation des programmes visés;
- une appréciation des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées selon qu'elles résident à Montréal ou en région;
- une appréciation des facteurs qui contribuent au succès des programmes;
- une caractérisation de diverses expériences d'emploi et de chômage vécues à Montréal et en région;
- une description des besoins et des attentes des femmes en ce qui a trait au monde du travail.

Questions de recherche

Jusqu'à présent, très peu d'études ont abordé la question de l'employabilité en milieu autochtone et encore moins celle de la population féminine. Pourtant, l'intégration au marché du travail est une préoccupation que manifestent constamment les leaders

autochtones et un objectif que partagent à la fois les instances gouvernementales et les organisations et associations autochtones de tout le pays.

La croissance rapide de la population autochtone (qui augmente deux fois plus rapidement que l'ensemble de la population canadienne) alliée à sa jeunesse (56 p. 100 de la population autochtone ont moins de 24 ans, comparativement à 35 p. 100 de la population canadienne) exercent une pression considérable sur le marché de l'emploi. On estime en effet que quelque 80 000 emplois sont d'ores et déjà nécessaires pour combler la demande actuelle et qu'environ 15 000 emplois supplémentaires devront être créés chaque année pour absorber l'entrée sur le marché du travail des jeunes travailleurs et des jeunes travailleuses autochtones. D'ici à 2015, la proportion de la population autochtone des réserves en âge de travailler se chiffrera à 62 p. 100; elle dépassait à peine 53 p. 100 en 1996 (CRPA, 1996).

La pénurie d'emplois et son corollaire, un taux de chômage élevé (de l'ordre de 50 p. 100 dans certaines communautés), constituent sans aucun doute d'importants obstacles à une amélioration de l'employabilité des Autochtones, et plus particulièrement des femmes autochtones; toutefois, d'autres facteurs doivent aussi être invoqués (CRPA, 1996; MSRQ, 1995; Statistique Canada, 1993) : une structure de l'emploi déséquilibrée au niveau des communautés; un faible niveau de scolarisation; un manque d'information au sujet des emplois disponibles; des programmes de formation non adaptés; des difficultés avec les services de main-d'oeuvre; une pénurie de services de garde; des comportements discriminatoires.

Qui plus est, depuis le milieu des années 1990, on assiste à une mutation du rôle de l'État qui se manifeste, entre autres, par des compressions budgétaires et par une réduction des emplois dans les services publics. Plusieurs études ont déjà révélé que ces mesures accentuent la précarisation des conditions de travail des femmes (emploi de courte durée, emploi à temps partiel, faibles salaires, heures irrégulières), contribuent directement à leur appauvrissement et, par ricochet, à celui des enfants et des personnes qui sont à leur charge.

Les femmes autochtones qui vivent en ville, que ce soit à Montréal, Québec, Hull, Val-d'Or ou Sept-Îles, déjà affectées par la rareté des emplois, doivent ainsi composer avec les coupures de postes et la disparition graduelle de divers métiers (caissières, commis, secrétaires, etc.) dans le secteur des services. Les emplois disponibles étant de moins en moins nombreux, le chômage croît, les demandes d'aide se multiplient et la pauvreté augmente. Bien que cette situation soit aussi vécue par bon nombre de leurs consoeurs québécoises, les femmes autochtones sont souvent aussi confrontées à une gamme de difficultés supplémentaires. Ainsi, elles sont souvent la cible de discrimination et de mépris à cause de leur apparence ou de leur difficulté à s'exprimer en français ou en anglais. De surcroît, une forte proportion d'entre elles se retrouve en ville après avoir fui un univers de violence et d'abus de tous genres; or, dans la plupart des cas, leur présence en ville est synonyme d'isolement et de manque flagrant de ressources de tous ordres.

Dans les communautés, la mutation du rôle de l'État colore autrement le monde du travail déjà complexe. En effet, la nouvelle donne en matière d'emploi est surtout liée au fait que le gouvernement transfère actuellement l'administration et la gestion des services aux conseils

de bande et, dans certains cas, à des organisations autochtones locales ou régionales. Ce ne sont pas tant les emplois actuels qui sont coupés que le secteur des services, qui devient de plus en plus saturé, si bien que les femmes (comme les hommes d'ailleurs) doivent créer leurs propres emplois. Cependant, à cet égard, les femmes sont limitées à plusieurs titres : les services de garde dans les communautés sont peu organisés, voire inexistants; elles assument souvent l'entière responsabilité des travaux domestiques; elles ont en moyenne deux fois plus d'enfants que les femmes non autochtones; les mères adolescentes sont au moins cinq fois plus nombreuses en milieu autochtone qu'au sein de la population québécoise; les femmes et les enfants sont les premières victimes de la violence qui sévit dans toutes les communautés.

De nombreuses questions découlent de ces circonstances :

- Les programmes d'employabilité sont-ils encore efficaces?
- À quels besoins répondent-ils?
- Ces besoins sont-ils ceux des femmes autochtones?
- Permettent-ils de soutenir, d'orienter, voire de réorienter, les clientèles directement affectées par la pénurie chronique d'emplois et les changements en cours?
- Constituent-ils un tremplin favorisant l'intégration au marché du travail ou, au contraire, contribuent-ils à la création d'un nouveau type de clientèle, celle qui circule d'un programme à l'autre?
- Des programmes mieux adaptés aux réalités autochtones pourraient-ils accélérer l'accès au monde du travail?
- De tels programmes donneraient-ils de meilleurs résultats?

L'équipe du Partenariat Mikimon s'est penchée sur ces questions dans la perspective des femmes autochtones qui sont justement confrontées quotidiennement à ces obstacles, autant celles qui vivent à Montréal que celles qui habitent des communautés établies en région.

Au cours d'entretiens semi-dirigés, ces femmes ont parlé de leurs expériences de travail, de leur parcours scolaire, de leur cheminement sur le marché du travail et de leur participation à des programmes d'accès à l'emploi ou à des programmes de formation. Leurs propos, de même que les données sociographiques qu'elles ont fournies, ont été soigneusement consignés, compilés et analysés. Plus d'une vingtaine de personnes-ressources (agentes et agents de main-d'oeuvre ou membres du personnel scolaire) ont aussi été consultées en personne au fil de l'enquête.

Aspects méthodologiques

Cette étude du Partenariat Mikimon se fonde sur des données qualitatives, quantitatives et documentaires. Les données qualitatives sont issues de 93 entrevues semi-dirigées qui ont été regroupées à l'intérieur de trois échantillons distincts. Une première partie de l'enquête s'est

déroulée à Montréal alors qu'une seconde partie s'est déroulée en région, dans trois communautés autochtones (une communauté montagnaise-innue et deux communautés algonquines) et dans des villes environnantes de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord. Les données quantitatives découlent de l'information sociographique qui a aussi été recueillie lors des entretiens. Ces renseignements ont été systématiquement compilés sur des feuillets d'enregistrement spécialement conçus pour la circonstance. Les données documentaires ont été répertoriées au terme d'un examen de la littérature récente portant de manière générale sur l'emploi et l'employabilité de la population autochtone du Canada et du Québec.

Constitution des échantillons

Repérage des informatrices

À Montréal, la prise de contact avec les informatrices éventuelles a constitué en soi une longue et fastidieuse activité. En effet, plus de 125 personnes ont été abordées pour discuter d'une éventuelle participation à l'étude. L'équipe a dressé une première liste de personnes susceptibles de participer à l'étude à partir de l'information que lui avaient fournie les centres d'emploi ou des organisations autochtones. Comme cette information est confidentielle, ces organisations ont exigé que les femmes concernées consentent à ce qu'elle soit divulguée avant que l'équipe de recherche puisse y avoir accès. Dans un second temps, les chercheuses ont sollicité les réseaux personnels de plusieurs femmes autochtones (parents, amis, collègues de travail).

L'équipe a consacré beaucoup de temps à tenter de communiquer avec ces personnes, dont plusieurs n'ont pas le téléphone; des dizaines de rendez-vous ont été remis ou annulés. Malgré les explications fournies et répétées par les membres de l'équipe du Partenariat, de nombreuses femmes s'inquiétaient des conséquences éventuelles de leur participation à l'enquête : allait-on suspendre leurs allocations, les pénaliser d'une façon ou d'une autre, utiliser leurs propos contre elles ou leurs proches, un conjoint violent pourrait-il les retracer? L'équipe du Partenariat a pu ainsi éprouver, de l'intérieur en quelque sorte, l'isolement et le manque de ressources de nombreuses femmes, leur profond dépaysement et la crainte dans laquelle plusieurs vivent quotidiennement.

En région, la situation a été fort différente dans la mesure où la communauté est un monde familier. Dans bien des cas, une fois l'enquête connue, ce sont les femmes elles-mêmes qui contactaient l'équipe de recherche et manifestaient leur intérêt à y participer et à être entendues.

Sélection des informatrices

Deux critères principaux ont présidé à la sélection des informatrices à Montréal et en région[3] : 1) la participation à au moins un programme d'employabilité ou de formation au cours des cinq dernières années; 2) la classe d'âge. En ce qui concerne ce second critère, l'équipe visait une représentativité par classe d'âge de cinq ans entre 15 ans et 60 ans (tableau 1).

Selon ces paramètres, 26 femmes ont été rencontrées à Montréal dans le cadre d'entrevues qui ont duré en moyenne 90 minutes et qui se sont déroulées dans une proportion de 65 p. 100 en français et de 23 p. 100 en anglais ainsi qu'en langue autochtone dans trois cas (tableau 2). Un

troisième critère a été retenu lors de la constitution de l'échantillon montréalais. En effet, l'équipe a pris en considération l'appartenance à une des Premières nations du Québec. L'obtention d'une représentativité était également visée à cet égard, compte tenu de la pertinence que revêt l'affiliation pour les femmes autochtones qui vivent en milieu urbain (cet aspect est repris plus loin).

En région, 34 entrevues ont été réalisées avec des femmes résidant dans trois communautés autochtones et, dans quelques cas, en périphérie de celles-ci. En moyenne, ces entrevues ont également duré 90 minutes et se sont déroulées principalement en français (tableau 2). L'appartenance à une Première nation n'a pas constitué un critère discriminant en région puisque les membres d'une même communauté, sauf de rares exceptions, ont une appartenance commune.

À des fins de comparaisons éventuelles, huit entrevues ont aussi été menées auprès de femmes autochtones qui n'ont jamais suivi un programme de formation ou d'emploi ainsi qu'auprès de trois hommes, ces derniers ayant cependant participé à de tels programmes (tableau 1).

Tableau 1. Distribution des informatrices de Montréal et en région selon l'âge

	Classe d'âge								
Provenance	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55 +
Montréal									
Participante programme (26)	1	4	4	2	7	6	1	1	-
Non-participante (5)	-	-	-	1	-	1	-	2	1
Homme (2)	1	-	-	-	-	1	-	-	-
Total (33)	**2**	**4**	**4**	**3**	**7**	**8**	**1**	**3**	**1**
Région									
Participante programme (34)	4	4	4	2	6	3	5	3	3
Non-participante (3)	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Homme (1)	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Total (38)	**4**	**4**	**4**	**2**	**8**	**3**	**7**	**5**	**3**

Enfin, un dernier corpus a été constitué à partir des 22 entrevues réalisées auprès de personnes-ressources à la fois à Montréal et en région. Au début de l'enquête, l'équipe avait prévu de consulter une dizaine de personnes-ressources pour obtenir de l'information sur les programmes et les services offerts à la clientèle autochtone (tableau 3). D'une organisation à l'autre, d'un programme à l'autre, le nombre d'entrevues a fini par doubler. Des employeuses et employeurs, des enseignantes et enseignants, des administratrices et administrateurs locaux, à la fois Autochtones et non-Autochtones, se sont ajoutés à l'échantillon original; leurs propos se sont avérés essentiels à une contextualisation plus étayée des conditions de vie familiale et communautaire, du milieu scolaire et du monde du travail de la clientèle autochtone. Au total, l'équipe a rencontré 14 femmes et huit hommes; de ceux-ci, 14 oeuvrent au sein d'organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux. Les huit autres travaillent au service d'organisations autochtones.

Tableau 2. Distribution des informatrices de Montréal et en région selon la langue de l'entrevue

Provenance	Français		Anglais	Nombre	Autochtone	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Montréal						
Participante programme (26)	17	65	6	23	3	12
Non-participante (5)	4	80	1	20	-	-
Homme (2)	2	100	-	0	-	-
Région						
Participante programme (34)	31	91	1	3	2	6
Non-participante (3)	3	100	-	0	-	-
Homme (1)	1	100	-	0	-	-

Tableau 3. Distribution de l'échantillon des personnes-ressources selon le sexe, l'origine et l'employeur

Provenance	Sexe		Origine		Employeur	
	F	H	Autoch.	Alloch.*	Organisme gouv. ou paragouv.	Organisation autochtone
Montréal (6)	5	1	3	3	2	4
Région (16)	9	7	7	9	12	4
Total	**14**	**8**	**10**	**12**	**14**	**8**

* Le terme « allochtone » est employé à l'occasion pour désigner les personnes non autochtones.

Collecte des données

Données qualitatives

Les entrevues semi-dirigées ont été menées à l'aide d'une grille comportant six thèmes de discussion. Chacun de ces thèmes, auquel était associée une série de sous-thèmes, a été abordé avec les informatrices (tableau 4). Les sous-thèmes ont servi à orienter le déroulement de l'entrevue et à faciliter le travail des chercheuses en permettant de circonscrire le thème central selon différents angles. Cependant, l'importance accordée aux différents thèmes a varié d'une informatrice à l'autre étant donné la diversité d'âge, de profil personnel et d'expériences. Toutes les entrevues ont été transcrites sur support informatique; les entrevues en langue autochtone ont été traduites avant d'être transcrites.

Pour mener les entrevues dans les communautés autochtones, l'équipe de recherche a séjourné sur place pendant quelques semaines; au total, deux personnes ont accumulé deux mois de présence effective sur le terrain.

Tableau 4. Liste des thèmes et sous-thèmes de la grille d'entrevue

Programmes	**Milieu de travail**	**Trajectoire résidentielle**
- Participation - Description des programmes - Accessibilité et démarches - Durée - Allocations et salaires - Besoins spécifiques des Autochtones - Évaluation	- Parcours en emploi - Description des emplois - Durée - Relations de travail - Relations avec les non-Autochtones - Salaire et conditions de travail - Difficultés éprouvées - Importance accordée au travail - Aspirations - Évaluation	- Nombre de déplacements - Durée des séjours - Raisons des déplacements - Choix de lieux de vie - Évaluation
Scolarité	**Milieu familial**	**Réseaux sociaux**
- Niveau de scolarité - Cheminement scolaire - Encadrement des parents - Relations avec le personnel enseignant et les pairs - Importance accordée aux études - Évaluation	- Conciliation travail-famille - Maternité - Garde des enfants - Encadrement des enfants - Relation avec le conjoint - Évaluation	- Liens avec la famille - Liens avec la communauté - Contacts avec autrui - Connaissance et utilisation des réseaux de soutien et d'entraide - Évaluation

Données sociographiques

Les données sociographiques ont également été consignées au moment des entrevues. De manière générale, la première partie de la rencontre a été consacrée à l'enregistrement de ces données sur les fiches signalétiques conçues à cet effet. Ces fiches n'étaient pas uniquement descriptives; elles ont aussi servi, pendant les entrevues, à en orienter le déroulement. De même, après chacune des entrevues, elles ont servi de registre de suivi et de contrôle de la représentativité des différents échantillons en cours de constitution. Enfin, une fois terminée la collecte des données, elles ont donné lieu à une information qui appuie et nuance l'analyse des propos des informatrices et informateurs.

Données documentaires

La littérature qui aborde les thèmes de l'emploi et de l'employabilité chez les femmes autochtones est très limitée. Il s'agit véritablement d'un champ de connaissances en devenir. Des données concernant la population autochtone en général sont évidemment disponibles, mais elles ne reflètent pas nécessairement la réalité contemporaine des femmes et encore moins celle des femmes établies en milieu urbain. Rarement mises en perspective, ces données procurent sans aucun doute des indications, mais l'information qui permettrait de les nuancer et de les interpréter n'a pas encore été rassemblée (Stout et Kipling, 1998). Néanmoins, l'équipe a consulté les sources disponibles, notamment quelques-unes des conclusions du rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA, 1996) de même que les résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones (Statistique Canada, 1993), afin de dresser un portrait documentaire de la situation des femmes autochtones en matière de scolarité et d'emploi.

Traitement et analyse des données

Les données recueillies au cours des entrevues semi-dirigées ont fait l'objet d'une analyse de contenu. Couramment utilisée dans le domaine de la recherche sociale, l'analyse de contenu a connu ici trois étapes de traitement : 1) le dépouillement, au cours duquel chacune des entrevues a été découpée en segments identifiés par un thème et plusieurs sous-thèmes, le cas échéant; 2) la thématisation, qui a consisté en le regroupement de tous les segments liés à un même thème à l'intérieur d'une même entrevue afin d'en faire une brève synthèse; 3) la catégorisation, par laquelle on a accédé à un plan transversal de traitement puisque le thème était abordé, cette fois-ci, pour l'ensemble des entrevues, en tenant compte des variantes attribuables à l'âge, au sexe, à l'appartenance ou à d'autres variables pertinentes.

Considérations déontologiques

Conformément au code de déontologie de la recherche sociale et aux recommandations du comité d'éthique de l'INRS, l'anonymat des répondantes et des personnes-ressources de même que la confidentialité de leurs propos ont été respectés. Un protocole particulier a d'ailleurs été élaboré à cet égard avant le début de l'enquête. Chacune des personnes rencontrées a signé un formulaire de consentement dans lequel les clauses d'anonymat et de confidentialité étaient clairement expliquées, et qui faisait état des circonstances dans lesquelles ses propos pouvaient être éventuellement utilisés ou cités. En aucun cas l'origine des propos retenus ne peut être retracée puisque les données nominatives ont été codées au moment du traitement et de l'analyse.

De plus, la clause d'anonymat a été étendue aux communautés étudiées. Étant donné qu'il s'agit de petites communautés d'une part, et qu'un très petit nombre de personnes ont été rencontrées d'autre part, les chercheuses ont jugé important de taire le nom des collectivités concernées afin d'éviter toute généralisation ou conclusion hâtive, voire inappropriée. L'enquête a été réalisée auprès de personnes; en aucun cas n'a-t-elle servi à établir un portrait de l'une ou l'autre des communautés qui ont accueilli l'équipe du Partenariat.

Organisation du rapport et présentation des résultats

Le présent rapport est divisé en deux chapitres, chacun abordant un volet de la problématique des programmes d'employabilité auxquels participe la clientèle des femmes autochtones de Montréal et en région.

Le premier chapitre débute par une présentation rapide de la population autochtone du Québec et un aperçu de l'état de l'emploi et de la scolarisation chez les femmes autochtones. Cette mise en contexte fondée sur des sources documentaires constitue une introduction non seulement au chapitre, mais à l'ensemble du rapport. Le chapitre se poursuit avec une caractérisation de la clientèle des programmes selon qu'elle est jeune ou âgée, selon qu'elle est issue d'une Première nation qui se trouve dans le sud de la province, à proximité des grandes villes, en milieu rural ou en région isolée, selon qu'elle est moins ou plus scolarisée, etc. Les résultats ainsi mis au jour sont ensuite abordés à la lumière des données documentaires et du discours des informatrices. Le chapitre se termine par une présentation des faits saillants.

Le second chapitre traite de l'utilisation et de l'efficacité des programmes. La présentation se fonde également sur les données sociographiques recueillies au cours des entrevues et sur le discours des informatrices. Les points de vue des personnes-ressources sur les programmes, leur utilisation et leur efficacité sont également analysés dans ce chapitre. L'avant-dernière section de ce second chapitre s'attarde à la question des programmes adaptés à la clientèle autochtone. La dernière section fait état des faits saillants relatifs au second chapitre.

La conclusion résume les grandes lignes de l'étude et se termine par une série de recommandations. Trois annexes complètent le rapport. La première présente une carte localisant les communautés et Premières nations autochtones du Québec. La deuxième est constituée des listes détaillées des personnes rencontrées. La dernière, présentée sous forme de tableaux, résume l'information relative aux principaux programmes d'emploi, d'accès à l'emploi et de formation dont il a été question tout au long de l'étude réalisée par le Partenariat Mikimon.

1 : PORTRAITS DE FEMMES

La population autochtone du Québec : repères démographiques et socio-économiques

Caractéristiques générales

La population autochtone du Québec se chiffrait, au 1er janvier 1998, à 72 795 personnes[4] réparties dans 54 communautés ou villages; 51,8 p. 100 d'entre elles sont des femmes (RAAQ, 1998). Cette population est constituée de 11 Premières nations distinctes, chacune de ces Premières nations formant une ou plusieurs communautés selon le cas, et du groupe des Inuit établi dans la partie septentrionale de la province (tableau 5). La population varie considérablement d'une Première nation à l'autre et d'une communauté à l'autre, même au sein d'une même Première nation.

Ainsi, la population des groupes mohawks, cris et montagnais-innus se chiffre respectivement à plus de 12 000 personnes. Les Naskapis et les Malécites, avec des populations respectives de 570 personnes, et les Abénaquis avec quelque 1 890 personnes, sont les Premières nations les moins nombreuses. Quant aux communautés, plus de la moitié d'entre elles compte moins de 1 500 personnes. Cependant, la population du village mohawk de Kahnawake (situé en banlieue de Montréal) dépasse présentement 8 500 personnes et celle du village montagnais-innu de Mashteuiasth, au lac St-Jean, compte environ 4 300 personnes; ce sont les communautés les plus peuplées (RAAQ, 1998).

Les Premières nations du Québec sont réparties dans toute la province, autant en région éloignée qu'en milieu rural ou en périphérie des grandes villes (voir la carte à l'annexe 1). Les Cris sont installés dans la région de la baie James, dans la partie ouest de la province; les Montagnais-Innus sont concentrés sur la Côte-Nord; les Naskapis sont rassemblés dans un village situé à une quinzaine de kilomètres de l'ancienne ville minière de Schefferville. Les Algonquins sont établis dans la partie sud-ouest de la province, dans le Témiscamingue et dans l'Outaouais. Les Atikamekw se situent en Haute-Mauricie, les Micmacs à l'intérieur de la péninsule gaspésienne, les Malécites[5], sur la rive sud du fleuve Saint-Laurent à proximité de Rivière-du-Loup, les Hurons-Wendats, en banlieue de la ville de Québec, les Abénaquis, près de Sorel, et les Mohawks, dans le sud de la province près des villes de Montréal, d'Oka et de Cornwall. Quant aux Inuit, ils sont établis dans 14 villages le long des côtes de la baie d'Hudson, du détroit d'Hudson et de la baie d'Ungava (RAAQ, 1998).

Tableau 5 : Population autochtone du Québec en 1998

Première nation Communauté	Résidant		Non-résidant		Total
	N^bre	%	N^bre	%	
Abénaquis	**367**	**19,4**	**1 520**	**80,6**	**1 887**
Odanak	295	17,6	1 380	82,4	1 675
Wôlinak	72	34,0	140	66,0	212
Algonquins	**4 490**	**56,2**	**3 493**	**43,8**	**7 983**
Eagle Village-Kipawa	217	37,3	365	62,7	582
Grand-Lac-Victoria	266	81,1	62	18,9	328
Hunter's Point	0	0,0	223	100,0	223
Kitigan Zibi	1 407	59,7	949	40,3	2 356
Lac-Rapide	407	75,8	130	24,2	537
Lac-Simon	987	80,5	239	19,5	1 226
Pikogan	425	58,7	299	41,3	724
Timiskaming	465	33,0	943	67,0	1 408
Winneway	316	52,8	283	47,2	599
Atikamekw	**3 970**	**81,0**	**931**	**19,0**	**4 901**
Manouane	1 508	84,4	278	15,6	1 786
Obedjiwan	1 562	83,0	319	17,0	1 881
Weymontachie	900	72,9	334	27,1	1 234
Cris	**10 402**	**83,7**	**2 032**	**16,3**	**12 434**
Chisasibi	2 905	94,5	170	5,5	3 075
Eastmain	486	87,6	69	12,4	555
Mistissini	2 492	78,0	701	22,0	3 193
Nemaska	420	94,4	25	5,6	445
Oujé-Bougoumou	nd		nd		nd
Waskaganish	1 526	77,1	452	22,9	1 978
Waswanipi	980	69,2	437	30,8	1 417
Wemindji	995	86,6	154	13,4	1 149
Whapmagoostui	598	96,1	24	3,9	622
Hurons-Wendats	**1 093**	**39,1**	**1 700**	**60,9**	**2 793**
Village-des-Hurons / Wendake	1 093	39,1	1 700	60,9	2 793
Malécites	**1**	**0,2**	**569**	**99,8**	**570**
Cacouna / Whitworth	1	0,2	569	99,8	570
Micmacs	**2 505**	**57,2**	**1 873**	**42,8**	**4 378**
Gaspé	2	0,4	463	99,6	465
Gesgapegiag	464	44,7	575	55,3	1 039
Listuguj	2 039	70,9	835	29,1	2 874
Mohawks	**12 452**	**84,5**	**2 285**	**15,5**	**14 737**
Kahnawake	6 957	81,0	1 633	19,0	8 590
Kanesatake	1 285	68,1	602	31,9	1 887
Akwesasne	4 210	98,8	50	1,2	4 260

Tableau 5 (suite)

Première nation Communauté	Résidant N^bre	 %	Non-résidant N^bre	 %	Total
Montagnais – Innus	**9 574**	**69,5**	**4 204**	**30,5**	**13,778**
Betsiamites	2 308	77,1	687	22,9	2 995
Les Escoumins	179	47,9	195	52,1	374
La Romaine	831	93,8	55	6,2	886
Mashteuiatsh	1 811	41,5	2 556	58,5	4 367
Mingan	418	96,5	15	3,5	433
Natashquan	682	90,1	75	9,9	757
Pakua Shipi	227	98,3	4	1,7	231
Matimekosh / Lac-John	632	91,2	61	8,8	693
Uashat / Maliotenam	2 486	81,7	556	18,3	3 042
Naskapis	**506**	**88,9**	**63**	**11,1**	**569**
Kawawachikamach	506	88,9	63	11,1	569
Sous-total Amérindiens	**45 360**	**70,8**	**18 670**	**29,2**	**64 030**
Inuit					
Akulivik	370	95,4	18	4,6	388
Aupaluk	149	87,6	21	12,4	170
Chisasibi (Kiggaluk)	55	88,7	7	11,3	62
Inukjuak	1 132	92,2	96	7,8	1 228
Ivujivik	268	95,7	12	4,3	280
Kangiqsualujjuaq	602	97,1	18	2,9	620
Kangiqsujuaq	427	91,2	41	8,8	468
Kangirsuk	373	85,9	61	14,1	434
Kuujjuaq	1 321	89,9	149	10,1	1 470
Kuujjuarapik	476	75,6	154	24,4	630
Povungnituk	1 133	94,4	67	5,6	1 200
Quaqtaq	252	85,1	44	14,9	296
Salluit	933	90,9	93	9,1	1 026
Tasiujaq	188	94,0	12	6,0	200
Taqpangajuk	0	0,0	43	100,0	43
Umiujaq	228	91,2	22	8,8	250
Sous-total Inuit	**7 907**	**90,2**	**858**	**9,8**	**8 765**
Total Autochtones	**53 267**	**73,2**	**19 528**	**26,8**	**72 795**

Sources : Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec et ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Cités dans le Répertoire d'affaires autochtones du Québec (1998).

La population autochtone de Montréal

Les statistiques officielles distinguent, parmi la population autochtone, les résidants des communautés (ou réserves[6]), qui représentent 73,2 p. 100 du total, et les personnes établies à l'extérieur de ces localités (hors réserve) (26,8 p. 100). Selon ces proportions, près de 20 000 Autochtones résident hors de leur communauté d'origine ou d'une communauté amérindienne ou inuite. De ce nombre, quelque 16 000 personnes (75 p. 100) se retrouveraient à Montréal (RAAQ, 1998).

Lorsque l'on s'intéresse à la population autochtone non résidante des communautés ou à celle qui vit dans les grandes villes, les statistiques n'offrent pas, à l'évidence, un portrait complet de la situation démographique puisque de nombreuses personnes ne sont pas comptabilisées dans les registres officiels; c'est fréquemment le cas des Métis et des Indiens sans statut, qui composent une population flottante difficile à caractériser et encore plus difficile à localiser.

Selon les résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de Statistique Canada (1993), la population autochtone de Montréal, toutes origines confondues, dépassait 44 000 personnes en 1991. Ce nombre se composait des Autochtones dont les deux parents étaient eux-mêmes autochtones, de même que ceux dont un seul parent était d'origine amérindienne ou inuite. Comparativement aux données du recensement précédent (1986), ce chiffre représente une augmentation de 100 p. 100. Inversement, les données du recensement de 1996 indiquent une population de quelque 10 000 Autochtones dans la grande région métropolitaine (Statistique Canada, 1998), chiffre nettement inférieur à celui de 1991. L'écart serait attribuable à un changement dans la définition de l'origine ethnique des personnes autochtones[7].

Cependant, tant et aussi longtemps que la population autochtone de Montréal et des autres villes (Hull, Québec, La Tuque, Val-d'Or, etc.) n'aura pas fait l'objet d'un recensement particulier, il sera difficile de se prononcer sur sa composition et sa croissance. Il n'empêche que cette population est relativement nombreuse et qu'elle compte majoritairement (dans une proportion avoisinant les 65 p. 100) des femmes et des enfants dont une majorité a fui le climat de violence et d'insécurité des communautés[8].

Cette vague de migration actuelle des Autochtones du Québec vers la ville s'apparente à bien des égards à la vague migratoire qui a attiré les Amérindiens des États-Unis vers les grandes villes américaines à partir de la fin des années 1950. Au Canada, dans les provinces de l'Ouest et du centre, l'exode a débuté vers la fin des années 1960 et s'est poursuivi massivement jusqu'au début des années 1980, pour connaître depuis une croissance plus lente (McCaskill, 1981). Dans le cas du Québec, le mouvement est plus récent; il s'est intensifié à partir de la fin des années 1980 et demeure important au début de l'an 2000.

La vie dans les communautés

La *Loi sur les Indiens* confère aux Autochtones, individuellement, un statut particulier[9]. Collectivement, en ce qui a trait aux bandes indiennes, la *Loi* définit notamment le cadre foncier des réserves ou des établissements indiens, ces lieux où résident généralement les bandes en question. Toutefois, les différences entre les Autochtones et les Québécois et Québécoises ou les Canadiens et Canadiennes ne s'arrêtent pas là. Elles sont également à l'oeuvre aux plans historique, social, économique et culturel.

Par exemple, une communauté autochtone est formée de personnes partageant habituellement une histoire commune, des ancêtres communs et des origines communes. Par comparaison, la population des petits villages québécois est davantage composite : ses membres peuvent provenir des quatre coins de la province ou d'ailleurs au pays, et leur présence dans la localité peut fluctuer considérablement au fil des ans. De plus, en milieu autochtone, les unités sociales sont différentes : les familles autochtones comptent en moyenne deux fois plus

d'enfants que les familles québécoises; les familles transgénérationnelles (plusieurs générations vivant sous un même toit), phénomène rare dans le Québec contemporain, constituent une formule familiale courante dans les communautés amérindiennes et inuites; les familles monoparentales, à l'instar des mères adolescentes, sont plus nombreuses également. On estime en effet qu'un enfant autochtone sur trois âgé de moins de 15 ans vit avec un seul de ses parents, et il s'agit habituellement de sa mère (Statistique Canada, 1998). Quant aux mères adolescentes, elles seraient cinq à six fois plus nombreuses en milieu autochtone.

Des différences importantes caractérisent aussi la vie économique et les rapports de production. Une majorité de communautés amérindiennes et la totalité des communautés inuites pratiquent une économie mixte dans laquelle les activités salariées s'imbriquent étroitement aux activités de récolte faunique et se complètent mutuellement.

Les traditions et les héritages en milieu autochtone ne découlent pas des mêmes pratiques sociales et des mêmes modes d'apprentissage, comme c'est le cas d'ailleurs des valeurs, des normes et des règles de conduite qui régissent la vie en collectivité. Les repères culturels diffèrent également et les codes ne sont pas les mêmes. Bref, les modes de vie des uns et des autres sont distincts. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater que les solutions qui peuvent convenir aux Québécois et Québécoises en matière d'emploi, de développement économique ou d'entreprenariat ne conviennent pas nécessairement aux Autochtones. De surcroît, des différences importantes s'expriment au sein même de la population autochtone, ne serait-ce qu'au plan linguistique ou religieux.

Par ailleurs, la plupart des communautés autochtones du Québec (on parle ici des Algonquins, des Atikamekw, des Cris, des Montagnais-Innus, des Naskapis et des Inuit) sont relativement récentes puisque le processus de sédentarisation qui en est à l'origine a pris son essor à partir des années 1950-1960, à l'époque où le ministère des Affaires indiennes a commencé à dispenser des services aux Autochtones en matière d'habitation, d'éducation et de santé. Auparavant, les groupes de chasseurs, généralement formés de quatre ou cinq familles (entre 20 et 30 personnes en moyenne), pratiquaient un nomadisme saisonnier et fréquentaient parfois les postes de traite et les missions religieuses. Plusieurs dizaines, voire des centaines, de personnes partageant des liens consanguins ou affinaux pouvaient se retrouver l'été, lors de rassemblements. La sédentarisation a induit des changements profonds et irrévocables en créant des communautés artificielles formées de familles et de groupes peu habitués à vivre ensemble, et encore moins en permanence.

Dans l'histoire récente des Autochtones, les conséquences de ce passage du nomadisme à la sédentarisation, de même que sa complexité, ont été grandement sous-estimées. Plus encore, elles ont été généralement mal comprises, que ce soit à court, à moyen ou à long terme, et leur portée a été sous-évaluée, autant aux plans individuel et familial qu'au plan collectif. Certaines de ces conséquences, notamment en ce qui a trait aux conditions matérielles de l'existence et aux conditions sanitaires, ont eu des effets positifs : par exemple, la mortalité infantile a diminué, l'espérance de vie a augmenté, les famines ont disparu, les services de santé se sont améliorés. Cependant, en ce qui a trait à la vie sociale, à la vie économique, aux relations interpersonnelles et intergénérationnelles, les impacts portent encore leurs

effets aujourd'hui. En effet, la vie communautaire semble plus difficile actuellement qu'elle ne l'était il y a deux ou trois décennies et, à bien des égards, on accuse un recul par rapport aux acquis des années antérieures :

- la violence augmente, de même que le nombre de décès qui lui sont associés (accidents, suicides, agressions), ce qui provoque une baisse de l'espérance de vie, déjà inférieure de quelque 10 ans par rapport à celle des Canadiens et des Canadiennes, et qui était en hausse jusqu'à la fin des années 1980;
- les cas d'alcoolisme et de toxicomanie sont à la hausse et affectent un nombre croissant d'enfants et de jeunes;
- les femmes qui quittent leur communauté pour la ville sont souvent plus instruites que la moyenne, ce qui modifie à la baisse le taux de scolarisation dans les communautés et prive celles-ci d'une partie importante de leurs forces vives;
- les aînés et aînées, plus nombreux que par le passé, se retrouvent parfois isolés au sein de leur communauté.

Un portrait documentaire de la scolarisation et de l'emploi chez les femmes autochtones

Sources d'information

D'emblée, le constat est clair : les scientifiques du Canada et du Québec ont porté peu d'attention, jusqu'à présent, aux conditions de vie des femmes autochtones, que ce soit comme personne ou comme groupe social. Même si les études à ce sujet se sont multipliées depuis les années 1980, bien des lacunes persistent. Auteurs d'une revue récente de la littérature portant sur les femmes autochtones, Stout et Kipling (1998) déplorent principalement que des thèmes importants sont, à toutes fins utiles, peu étudiés; c'est le cas notamment de l'emploi, de la scolarité, du développement économique et de la situation des femmes autochtones en ville. Ils constatent également que la plupart des recherches ont été axées sur l'étude sectorielle des problèmes sociaux (la délinquance, l'alcoolisme, le suicide, la violence) ou sur la santé des femmes (la grossesse, l'alimentation). Ces études ont une importance indéniable, mais ces auteurs soulignent l'absence de perspectives globales permettant de saisir et de comprendre les phénomènes étudiés dans toute leur complexité; d'après eux, cette situation limite l'identification de solutions efficaces.

> « Chez ceux et celles qui s'intéressent aux problèmes et aux défis auxquels sont confrontés les femmes autochtones du Canada, il est devenu pratiquement une évidence d'affirmer qu'il s'agit là d'une population à laquelle des décisionnaires de la majorité, de même que les chercheuses et chercheurs universitaires, s'intéressent très peu. Il s'est donc produit très peu de textes où le vécu, les problèmes et les atouts de ces femmes sont étudiés en profondeur » (Stout et Kipling, 1998:11).

Parmi les sources disponibles, l'Enquête auprès des peuples autochtones réalisée par Statistique Canada (1993) à partir des données du recensement de 1991 demeure encore aujourd'hui la référence principale et ce, pour plusieurs raisons. D'abord, il s'agit d'une enquête de grande envergure puisqu'elle concerne l'ensemble de la population autochtone

du Canada, qu'il s'agisse des Indiens inscrits, des Indiens sans statut, des Métis ou des Inuit. De plus, elle aborde une multitude de thèmes ayant fait l'objet de traitements multivariés selon, par exemple, le sexe, l'âge, la région d'origine ou encore le lieu de résidence des sujets. La majorité des études concernant les Autochtones, hommes et femmes, produites depuis lors réfèrent d'ailleurs aux résultats de cette enquête (entre autres, parmi les sources consultées par l'équipe du Partenariat : CRPA, 1996; Gill *et al.*, 1995; MAINC, 1996).

Même si elle constitue une source d'information unique, l'Enquête présente toutefois certaines limites. Ainsi, plusieurs Autochtones, parfois des communautés entières, ont refusé de participer au recensement de 1991. De plus, les Autochtones qui vivaient dans des maisons d'accueil ou des logements communautaires, ou ceux qui n'avaient pas de domicile fixe, n'ont pas été comptabilisés. Un autre inconvénient de l'Enquête auprès des peuples autochtones est qu'elle n'est plus très récente et que les données du recensement de 1996, de l'avis même de Statistique Canada, ne permettent pas toujours des comparaisons avec les résultats de 1991 car la définition de l'origine ethnique, comme on l'a souligné à la note 7, n'est plus la même.

Le rapide portrait de la situation des femmes autochtones du Québec en matière de scolarité et d'emploi présenté dans les pages qui suivent exploite néanmoins les données de l'Enquête auprès des peuples autochtones, soit directement en tant que données de première main, soit à partir d'analyses de seconde main. Par ailleurs, si la littérature canadienne portant sur le Québec est peu abondante, les ouvrages québécois concernant la population autochtone féminine de la province et les thèmes abordés dans le présent rapport sont encore plus rares. Deux sources gouvernementales se démarquent cependant, même si ni l'une ni l'autre n'offrent de portrait complet de la situation : la première est une étude réalisée par le ministère de la Sécurité du revenu du Québec (1995), qui concerne globalement les Cris, les Inuit et les Autochtones en milieu urbain; la seconde propose un portrait statistique de la situation scolaire de la population autochtone à partir des données du recensement canadien de 1996 (MEQ, 1998).

La scolarisation

Dans tous les domaines d'études, le pourcentage d'Autochtones possédant un certificat ou un diplôme représente environ la moitié, et souvent moins, de celui observé pour l'ensemble de la population canadienne (CRPA, 1996). Ainsi, lors du recensement de 1996, 61 p. 100 des Autochtones âgés de plus de 15 ans n'avaient pas de diplôme d'études secondaires (la proportion était alors de 35 p. 100 dans l'ensemble du Canada). Parmi ceux qui possédaient un diplôme d'études secondaires en tant que plus haut niveau de scolarité atteint, la proportion était de 8 p. 100 dans le cas des Autochtones et de 22 p. 100 ailleurs au pays; de plus, 3,6 p. 100 de la population autochtone détenait un diplôme d'études universitaires alors que cette proportion était de 18,6 p. 100 au sein de la population canadienne (MEQ, 1998). Il semble que les jeunes Autochtones accusent un retard scolaire dès le primaire. Au secondaire, ce retard s'accompagne d'un fort taux de décrochage. Néanmoins, d'un point de vue statistique, la situation change avec les années. Ainsi, la proportion d'Autochtones âgés de 15 ans et plus comptant moins de neuf années d'études est passée de 46 p. 100 en 1991 à 40 p. 100 en 1996 (MEQ, 1998).

En ce qui concerne plus spécifiquement les femmes, des changements ont également été relevés au cours des dernières années. À l'instar des Canadiennes, le taux de scolarisation des femmes autochtones a augmenté substantiellement entre 1970 et 1990. De plus, contrairement à ce qu'on remarque dans l'ensemble des pays occidentaux, alors que globalement les hommes sont plus scolarisés que les femmes, la situation inverse s'observe parmi la population autochtone, notamment en ce qui a trait aux études postsecondaires. En 1991, à titre d'exemple, 13,3 p. 100 des femmes autochtones déclaraient avoir entrepris des études universitaires comparativement à 11,1 p. 100 de leurs confrères (MAINC, 1996; Stout et Kipling, 1998).

Cette différence entre les hommes et les femmes des Premières nations est principalement attribuable à un parcours scolaire différent. En effet, les femmes autochtones sont plus nombreuses (42,5 p. 100) que les hommes (31 p. 100) à reprendre leurs études secondaires ou à obtenir des certificats d'équivalence (CRPA, 1996). Elles sont également plus nombreuses que les hommes à poursuivre des études postsecondaires. D'après la Commission royale sur les peuples autochtones (1996), les femmes reprendraient plus souvent leurs études car elles seraient plus nombreuses à les abandonner lorsqu'elles sont jeunes, notamment pour des raisons familiales. Toutefois, leur taux d'obtention de diplôme n'est guère plus élevé que celui des hommes, ce qui signifie qu'elles sont nombreuses à ne pas terminer les études entreprises.

Les différences relevées au sein de la population autochtone au chapitre de la scolarité ne tiennent pas qu'au sexe. Des écarts marquent également le profil des femmes autochtones canadiennes selon qu'elles sont Indiennes inscrites, Inuites ou Métisses, et selon qu'elles vivent dans une réserve ou hors réserve. Ainsi, les femmes inuites entreprennent rarement des études universitaires (une proportion de 2,5 p. 100); elles sont précédées par les Indiennes inscrites des réserves (une proportion de 6,6 p. 100), par les Métisses (6,8 p. 100) et, finalement, par les femmes avec statut, mais résidant hors réserve (11,8 p. 100) (MAINC, 1996).

De façon générale, le portrait de la scolarité des femmes autochtones du Québec ressemble à celui de l'ensemble des femmes autochtones du Canada. Au Québec, tout comme au Canada, les femmes des Premières nations sont plus susceptibles d'avoir entrepris des études postsecondaires que les hommes, tout en ayant des taux d'obtention de diplôme assez similaires.

À l'instar de la situation observée à l'échelle du pays, le taux de scolarité des femmes autochtones du Québec est également plus élevé lorsqu'elles vivent à l'extérieur d'une réserve. Les chiffres ne sont pas significativement différents pour les diplômées du secondaire des réserves et celles qui résident hors réserve (respectivement 46 p. 100 et 47 p. 100 pour la population de plus de 15 ans), mais lorsqu'il est question des études postsecondaires, l'écart est plus net. Deux fois plus de femmes autochtones hors réserve (35 p. 100) auraient poursuivi des études postsecondaires comparativement à leurs consoeurs des réserves (17 p. 100); le taux d'obtention d'un grade universitaire est également plus élevé parmi les femmes hors réserve (6,3 p. 100) que parmi celles des réserves (1,4 p. 100). Par ailleurs, le profil scolaire des Métisses s'apparente à celui des femmes indiennes hors réserve. Quant aux femmes inuites, elles sont encore moins scolarisées que les Indiennes qui vivent en réserve. Bref, les données sont comparables à celles que l'on retrouve dans le reste du pays (Gill *et al.*, 1995).

Une comparaison plus étroite entre le taux de scolarisation des femmes autochtones au Québec et celles du Canada met toutefois au jour quelques différences. On remarque entre autres que les femmes autochtones du Québec se retrouvent plus souvent dans les catégories faiblement scolarisées que les Canadiennes. Par exemple, la proportion de femmes autochtones ayant moins de neuf années de scolarité est plus élevée au Québec (21,5 p. 100) que dans l'ensemble du Canada (15,1 p. 100) (Gill *et al.*, 1995).

Au plan des études postsecondaires, des écarts sont également décelables puisque parmi les femmes autochtones du Québec, la proportion de celles ayant entrepris des études de ce niveau est de 11,2 p. 100 (15,5 p. 100 au Canada) et 14,7 p. 100 d'entre elles ont obtenu un certificat ou un diplôme collégial (17,6 p. 100 pour le Canada). De prime abord, ces résultats suggèrent que les femmes autochtones du Québec sont moins scolarisées que celles de l'ensemble du pays. Pourtant, au chapitre des diplômes universitaires, la situation se présente différemment : 3,5 p. 100 des femmes autochtones du Québec détiennent un diplôme universitaire alors que la proportion n'est que de 2,9 p. 100 chez les femmes autochtones du pays (Gill *et al.*, 1995); il y aurait par conséquent moins de cas d'abandon au niveau postsecondaire au Québec.

L'emploi et ses dérivés

La participation au marché du travail

Le taux d'activité chez les Autochtones du Québec est de 53,7 p. 100 alors qu'il dépasse 62 p. 100 ailleurs au pays (MAINC, 1996). Les femmes autochtones, en dépit du fait qu'elles sont dans l'ensemble plus scolarisées que les hommes, sont moins nombreuses à occuper un emploi (47,1 p. 100) que ces derniers (57,1 p. 100). Cet écart (10 p. 100) entre les hommes et les femmes est cependant moins grand que celui observé ailleurs au pays parmi la population non autochtone (15 p. 100) (MAINC, 1996).

Par ailleurs, les femmes autochtones affichent des taux de chômage moins élevés (17,7 p. 100) que leurs confrères (20,8 p. 100); cette situation est différente dans le reste du Canada où le taux de chômage est comparable chez les hommes (9,8 p. 100) et chez les femmes (9,9 p. 100). Elle serait imputable au fait que les femmes autochtones participent moins souvent que les hommes à la population active, qu'elles cherchent moins souvent un emploi et qu'elles sont moins disponibles pour occuper un emploi que leurs homologues masculins, à cause de leur rôle dans la famille. Leur faible taux de chômage suggère cependant une plus grande facilité à se trouver un emploi lorsqu'elles réintègrent la population active et une propension à garder leur emploi plus longtemps (CRPA, 1996).

De façon générale, la situation de l'emploi chez les femmes des Premières nations du Québec ressemble à celle des femmes autochtones du Canada. En effet, comme leurs consoeurs du Canada, les femmes autochtones du Québec présentent des taux de participation à la population active et des taux d'emploi plus faibles par rapport à l'ensemble de la population non autochtone et également plus faibles par rapport aux hommes autochtones de la province. Les femmes autochtones du Québec présentent aussi des taux de chômage moins élevés que leurs homologues masculins (Gill *et al.*, 1995). De plus, le taux d'activité des femmes autochtones hors réserve se situe à 50,9 p. 100 comparativement à 36 p. 100 pour les femmes des réserves.

Les taux d'emploi (49,3 p. 100) et de chômage (21,2 p. 100) des Métisses sont comparables à ceux des femmes hors réserve (Gill *et al.*, 1995).

L'aide sociale

Le recours à l'aide sociale constitue aussi un indicateur pertinent lorsque l'on s'intéresse à l'emploi. La Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA, 1996), s'appuyant également sur les données du recensement de 1991, rapporte de forts taux d'inscription à l'aide sociale chez la population autochtone du pays (28,6 p. 100). La proportion augmente à 41,5 p. 100 dans le cas des Indiens des réserves; il s'agit d'une augmentation importante par rapport aux données de 1981 (le taux était alors de 37,4 p. 100). Cependant, pendant la même période, le recours à l'aide sociale par la population non autochtone a également connu une hausse importante (de 5,7 à 9,7 p. 100). L'aide sociale en milieu autochtone se caractérise aussi par sa longue durée et par l'absence de liens avec le marché de l'emploi.

Les données relatives à l'aide sociale ne sont pas ventilées selon le sexe. Cependant, celles concernant les paiements de transfert gouvernementaux (incluant l'aide sociale) fournissent des éléments de comparaison à cet égard. Ainsi, ces paiements de transfert contribuent au revenu des Indiennes inscrites dans une proportion de 42 p. 100, proportion similaire à celle de leurs homologues masculins, mais plus élevée que dans le cas des autres Canadiennes (20,8 p. 100) (MAINC, 1996).

Une étude du ministère de la Sécurité du revenu du Québec (1995) portant sur un segment de la population autochtone du Québec (en l'occurrence les Cris, les Inuit et les Autochtones en milieu urbain) fait également état de différences entre le profil des prestataires autochtones de l'aide sociale et celui de la population québécoise dans son ensemble. La clientèle autochtone serait plus jeune, moins scolarisée et plus souvent composée de familles avec enfants. La présence des enfants serait d'ailleurs la cause de la majorité des cas de non-disponibilité au travail de la part de la clientèle autochtone. Les femmes autochtones invoquent cette raison dans 77 p. 100 des cas et les hommes, dans 16 p. 100 des cas.

Cette étude québécoise met aussi en évidence le fait que les femmes autochtones restent plus longtemps bénéficiaires de l'aide sociale que leurs confrères; 12 p. 100 des femmes reçoivent des prestations depuis 10 ans ou plus, comparativement à moins de 9 p. 100 pour les hommes. De plus, les femmes autochtones sont surreprésentées parmi la clientèle inscrite à l'aide sociale (60 p. 100); la proportion n'est que de 51 p. 100 dans le cas des Québécoises.

Le revenu

Bien qu'elles soient davantage scolarisées et qu'elles présentent de plus faibles taux de chômage, les femmes autochtones ont des revenus annuels inférieurs (11 900 dollars) à ceux des hommes autochtones (17 400 dollars) (MAINC, 1996). Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène. D'abord, les femmes des Premières nations sont plus nombreuses (2,1 p. 100) que les hommes (1,3 p. 100) à ne déclarer aucun revenu (MAINC, 1996; Stout et Kipling, 1998). De plus, les femmes autochtones sont plus souvent confinées dans des emplois moins payants, tels que les emplois de bureau et ceux dans le secteur des services. Elles occupent aussi plus fréquemment des emplois à temps partiel (CRPA, 1996). Elles sont aussi plus nombreuses (40,7 p. 100) que les hommes (29,6 p. 100) à déclarer des revenus

annuels inférieurs à 10 000 dollars. Cet écart entre les sexes correspond cependant à celui observé dans l'ensemble du Canada alors que 30,1 p. 100 des femmes non autochtones et 17 p. 100 des hommes non autochtones déclarent des revenus inférieurs à 10 000 dollars. Par ailleurs, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes dans les réserves est en moyenne de 20 p. 100. Chez les non-Autochtones, les hommes gagnent jusqu'à 40 p. 100 de plus que leurs consoeurs (MAINC, 1996).

Le revenu, s'il est lié au fait d'être un homme ou une femme, de vivre dans une réserve ou à l'extérieur de celle-ci, varie également en fonction de la scolarité et de l'âge. Ainsi le revenu moyen des femmes des Premières nations ayant moins de neuf années de scolarité est de 8 759 dollars, comparativement à 11 214 dollars pour celles qui détiennent un diplôme d'études secondaires et à 21 080 dollars pour celles qui ont entrepris des études universitaires (MAINC, 1996). Parmi la population âgée de 15 ans et plus, le revenu croît proportionnellement avec l'âge jusqu'à 45 ans. Les femmes autochtones âgées de 15 à 24 ans ont les plus faibles revenus (7 148 dollars), alors que les femmes de 35 à 44 ans ont, en moyenne, les revenus les plus élevés (17 851 dollars). Entre 45 et 64 ans, les revenus déclinent (en moyenne 14 962 dollars pour la classe d'âge 45-49 ans) et plus encore à partir de 65 ans et plus (12 097 dollars).

En ce qui à trait au revenu, la situation des femmes autochtones du Québec ressemble aussi à celle des autres femmes autochtones du Canada. Ainsi, 61,8 p. 100 des femmes autochtones du Québec déclarent moins de 10 000 dollars de revenu annuel, comparativement à 42,7 p. 100 dans le cas des hommes. Au Canada, ces proportions sont respectivement de 60,3 p. 100 pour les femmes et de 47,1 p. 100 pour les hommes. La proportion augmente à 70,3 p. 100 lorsque ne sont considérées que les femmes des réserves et elle se chiffre à 56 p. 100 dans le cas des femmes hors réserve; la proportion est semblable dans le cas des femmes métisses (58,4 p. 100) alors qu'elle est de 65,1 p. 100 chez les femmes inuites.

Les obstacles à l'emploi

L'Enquête auprès des peuples autochtones (Statistique Canada, 1993) s'est également intéressée aux obstacles auxquels sont confrontés, de leur point de vue, les Autochtones en quête d'un emploi (tableau 6).

La rareté des emplois

Bien que la perception des situations faisant obstacle à l'emploi varie sensiblement d'une région à l'autre, la rareté des emplois constitue, de loin, le principal obstacle cité à l'échelle du pays (entre 57 p. 100 et 77 p. 100 des répondants l'ont identifiée comme tel). Ce sont les Autochtones des réserves du Moyen Nord qui affirment être le plus affectés par cette situation (une proportion de 77,1 p. 100), et les hommes (70 p. 100 en moyenne) davantage que les femmes (61 p. 100 en moyenne)[10].

D'après la Commission royale sur les peuples autochtones (1996), le développement de l'entreprise privée constituerait une voie d'amélioration à privilégier. Non seulement cette avenue serait-elle génératrice d'emplois, elle stimulerait aussi l'économie locale en faisant augmenter les dépenses à la consommation dans les réserves. Cette piste n'est toutefois pas la plus évidente lorsqu'il est question des femmes. Selon une étude de Développement économique pour les femmes autochtones canadiennes (DEFAC, 1993), les difficultés

d'accès aux établissements de crédit, la difficulté de trouver des capitaux de démarrage et le manque de formation en finance et en gestion d'entreprise sont les principaux obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui souhaitent créer une entreprise. Des difficultés que connaîtraient également les hommes autochtones (Collins, 1997), mais auxquelles s'ajoutent, en ce qui concerne les femmes, un préjugé sexiste selon lequel les affaires sont du ressort exclusif des hommes (DEFAC, 1993). Les travaux du Steering Committee of the Aboriginal Women in the Canadian Labour Force (1993) mettent aussi en évidence le fait que le sexisme et le racisme sont le lot de la plupart des femmes autochtones qui participent au marché du travail.

Tableau 6. Obstacles à l'emploi signalés par les personnes s'identifiant comme Autochtones (15 ans et plus) selon la région et le sexe (%)

Obstacles	Total Canada	Grand Nord	Moyen Nord		Sud			Femmes		Hommes	
			R.*	H.R*	R.	H.R. Villes	H.R. R.R.*	Can.	Qué.	Can.	Qué.
Rareté - inexistence d'emploi	66,4	71,3	77,1	64,3	76,1	57,2	73,2	60,6	62,7	69,9	70,2
Études - expériences non pertinentes	42,1	38,3	39,7	43,2	42,1	44,0	40,4	41,8	36,1	40,4	36,2
Manque d'information	26,2	22,5	31,4	22,6	34,0	24,3	24,2	24,2	19,0	27,9	22,2
Identité autochtone	17,7	11,8	20,5	17,5	25,0	17,3	11,4	15,6	9,6	16,8	12,4
Pénurie de services de garde	9,9	9,9	8,7	11,1	8,6	9,2	8,9	14,1	10,1	3,4	2,8
Autres obstacles	9,8	7,1	5,5	7,2	8,1	13,0	10,9	11,5	14,1	9,0	8,7

* R = Réserve ; H.R. = Hors réserve ; R.R. = Régions rurales
Source : L'Enquête auprès des peuples autochtones. Une compilation de la Commission royale sur les peuples autochtones (1996).

Quant au manque d'emploi, la Commission royale souligne également qu'une proportion importante (atteignant parfois 60 p. 100) des emplois disponibles dans les réserves sont occupés par des non-Autochtones. Outre les postes de direction qu'ils occupent en majorité (90 p. 100), les Autochtones sont faiblement représentés dans les postes de gestion intermédiaire et de services professionnels. Tant dans les réserves qu'à l'extérieur, les Autochtones répondent difficilement aux exigences liées aux qualifications et compétences requises.

L'inadéquation entre les compétences et les exigences du travail

En moyenne, 40 p. 100 des répondants, indépendamment des régions ou du sexe, ont identifié le manque de scolarité ou d'études pertinentes comme étant le deuxième obstacle en importance à une intégration réussie au marché du travail. Le taux d'abandon des études dès l'école secondaire est élevé en milieu autochtone. Dans le cas des femmes, les abandons sont surtout attribuables aux grossesses, plus précoces en milieu autochtone que partout ailleurs au Canada. Toutefois, comme on l'a vu précédemment, les femmes seraient plus nombreuses que les hommes à reprendre leurs études secondaires et à entreprendre des études postsecondaires (CRPA, 1996).

Le manque d'information sur les emplois
Plus du quart des répondants ayant participé à l'Enquête auprès des peuples autochtones ont souligné que le manque d'information à propos des emplois constituait aussi un obstacle important. Il y a un fossé profond à combler, semble-t-il, entre les employeurs éventuels qui n'ont aucun employé autochtone et qui ne connaissent pas les collectivités autochtones d'une part, et les Autochtones en recherche d'emploi qui connaissent mal les employeurs éventuels et qui n'ont aucun contact avec eux d'autre part.

Des études ont aussi montré que seuls quelques-uns des postes disponibles hors réserve sont annoncés publiquement (CRPA, 1996). Les contacts et les réseaux personnels sont donc très importants au moment de la recherche d'emploi. C'est à travers ces réseaux que les personnes en quête d'emploi prennent généralement connaissance des nouveaux débouchés de même que de la façon dont il faut procéder pour poser sa candidature. À l'extérieur des réserves, les Autochtones connaissent mal ces réseaux.

La discrimination
Les Autochtones des réserves du sud du pays, dans une proportion de 25 p. 100, affirment être confrontés à des formes de discrimination liées à leur identité lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi, comparativement à 17,3 p. 100 dans le cas des Autochtones hors réserve et à 11,8 p. 100 dans le cas des habitants du Grand Nord.

Les obstacles particuliers auxquels les employées et employés autochtones doivent faire face à cet égard découlent à la fois d'un racisme ancré dans des stéréotypes anciens et bien enracinés et d'un milieu de travail dans lequel ils se sentent généralement étrangers. Les conflits culturels en milieu de travail relèveraient de divergences entre les cultures autochtones et les cultures organisationnelles en ce qui a trait aux relations interpersonnelles, aux processus décisionnels, aux principes de leadership et à l'organisation du travail. En contexte de formation, il y aurait aussi conflit entre des modes d'apprentissage et des techniques d'enseignement différents qui nécessiteraient des programmes davantage adaptés à la culture autochtone (CRPA, 1996).

La pénurie des services de garde
La question des services de garde ne constitue pas un frein majeur à l'emploi même dans le cas des femmes puisque 10 p. 100 (en moyenne) des répondants et répondantes ont associé cette situation à un obstacle particulier. Pourtant, dans les villes où il y a de nombreuses femmes autochtones monoparentales qui ne peuvent s'appuyer sur le réseau d'entraide de la famille étendue ou de la réserve, la garde des enfants peut devenir un véritable casse-tête.

Dans les réserves, la situation est différente, mais non moins difficile, à cause surtout de la rigidité de la réglementation en vigueur. Par exemple, certaines exigences régissant l'octroi des permis sont impossibles à respecter, notamment en ce qui concerne les qualifications du personnel et les installations. D'autres exigences sont inappropriées en contexte autochtone, telle que l'obligation de clôturer les aires de jeux ou d'utiliser des berceaux plutôt que les hamacs d'usage courant dans le cas des nourrissons. De plus, le manque de formation et d'expérience liées à la gestion des garderies et le peu d'intérêt ou de soutien de la part des dirigeants autochtones masculins créent souvent des contraintes supplémentaires (CRPA, 1996).

Les autres obstacles

Parmi les autres obstacles cités dans la littérature, on note que le taux élevé d'inscription des Autochtones à l'aide sociale, attribuable au sous-emploi et à la sous-scolarisation, constituerait aussi une entrave à l'intégration à l'emploi (CRPA, 1996; CSSSPNQL, 1997). Cette dépendance serait une conséquence de la dépossession subie par les Autochtones et de leur marginalisation; elle serait si fortement ancrée dans les réserves qu'elle aurait pris une signification particulière.

> « Aujourd'hui, la notion de dernier recours, telle que définie dans la philosophie des programmes d'aide sociale, n'a pas la même connotation sociale dans les milieux autochtones. Il s'agit d'une aide permanente non alliée à un principe de réinsertion sociale, mais intégrée viscéralement dans les pratiques d'accoutumance à recevoir un bénéfice en argent pour compenser leur perte d'identité vis-à-vis de leur territoire, de leur culture et de leur raison d'être » (CSSSPNQL, 1997:10).

D'autres études ont également mis en évidence que les attitudes différentes des Autochtones en ce qui a trait aux études, au travail ou au salaire font en sorte qu'ils s'intègrent moins facilement lorsqu'ils occupent un emploi en milieu non autochtone. Bernard (1997), qui a étudié la situation particulière des travailleurs cris de la région de la baie James, souligne à cet égard que la notion même de travail est différente en milieu nordique. Occuper un emploi ou obtenir un diplôme ne seraient pas liés aux mêmes objectifs d'épanouissement personnel qui sont ceux d'un grand nombre de Québécoises et de Québécois. Le salaire, à titre d'exemple, est perçu par de nombreux Cris comme un moyen permettant de s'adonner à des activités de chasse et de pêche. Ces différences sont parfois mal interprétées par les non-Autochtones, qui concluent souvent à un manque d'ambition et d'intérêt de la part des Autochtones pour le travail et les études.

Les questions de performance linguistique peuvent également s'inscrire dans la liste des autres obstacles à l'emploi et à la formation puisque l'anglais ou le français constituent dans la majorité des cas une seconde langue, voire une troisième. De là découlent souvent d'ailleurs d'importantes limites au plan de l'écriture et de la lecture.

Les femmes autochtones de Montréal : profil de la clientèle des programmes

La population autochtone de Montréal ne réside pas nécessairement dans un quartier ou un secteur particulier de la ville; elle est dispersée un peu partout, ne se confinant pas seulement à la ville de Montréal même (ce qui était le cas il y a une dizaine d'années), mais s'installant de plus en plus dans la grande région métropolitaine, y compris de très proches banlieues telles que Longueuil ou Saint-Lambert. Cette dispersion s'explique sans doute par le fait que la population autochtone est extrêmement hétérogène puisqu'elle est constituée de personnes originaires de toutes les Premières nations du Québec, d'Inuit et même d'Amérindiens provenant des autres provinces canadiennes ou des États-Unis.

De l'extérieur, on en parle généralement comme d'un groupe homogène. Le fait qu'il s'agisse d'une population peu nombreuse ajoute à cette tendance. Pourtant, les Montagnais-Innus sont fort différents des Inuit et des Hurons-Wendats et ont habituellement une connaissance très limitée des modes et habitudes de vie de ces derniers; les Cris ou les Atikamekw ne connaissent pas davantage les Abénaquis. La diversité linguistique complique aussi la situation puisque environ 58 p. 100 de la population autochtone du Québec a l'anglais comme langue seconde, dans une proportion de 25 p. 100 il s'agit du français, tandis que 17 p. 100 de la population est unilingue autochtone (Maurais, 1992).

Ces conditions contribuent grandement à l'isolement et au dépaysement que vivent, de l'avis des auteures, les Autochtones de Montréal et, de manière encore plus spécifique, les femmes et leurs enfants. Comme on l'a souligné dans l'introduction, l'équipe du Partenariat a été confrontée régulièrement à cette situation pendant toute la durée de l'enquête.

Les prochaines pages de ce rapport sont consacrées à la caractérisation de l'échantillon montréalais. Cette caractérisation se déploie à l'intérieur des six rubriques d'information suivantes : classe d'âge et appartenance; état civil et situation familiale; langue maternelle et langue de travail; scolarité; occupation au moment de l'entrevue; revenu annuel personnel. Ces données ont été recueillies au cours des entrevues dans le but de mieux circonscrire leur rapport à l'emploi et à la scolarité.

Classe d'âge et appartenance

L'échantillon constitué des femmes autochtones de Montréal[11], comme on l'a indiqué précédemment, regroupe 26 personnes dont l'âge varie de 17 à 51 ans; 42 p. 100 de l'échantillon ont moins de 35 ans alors que 54 p. 100 ont entre 35 et 50 ans (tableau 7). En dépit du fait que l'équipe de recherche voulait parvenir à une représentativité par classe d'âge, il s'est avéré que 50 p. 100 de l'échantillon a entre 35 et 45 ans. L'échantillon est donc beaucoup trop restreint pour se prêter à la déduction de certaines caractéristiques démographiques particulières; cependant, il en découle des indications à retenir quant à la clientèle des programmes.

Dans l'échantillon, 24 des 26 informatrices sont des Indiennes inscrites, selon les dispositions de la *Loi sur les Indiens*, auxquelles s'ajoutent une Métisse et une Indienne sans statut. Les informatrices proviennent dans 22 cas sur 26 d'une Première nation du Québec, dans deux cas du groupe inuit de l'Arctique québécois (Nunavik) et dans deux cas d'une Première nation d'une autre province. Ces femmes sont presque toutes nées dans leur communauté d'appartenance (21 sur 26) ou à proximité dans le cas de deux femmes dont l'un des parents n'est pas autochtone; seules trois femmes sont nées en ville. Leur présence à Montréal est généralement le résultat de nombreux déplacements : trois informatrices sur quatre ont vécu dans au moins trois villes et villages différents avant de s'établir ou de revenir à Montréal. Si quelques-unes y sont installées depuis moins d'un an (7 cas), 13 femmes y résident depuis plus de cinq ans. L'âge ne semble pas lié au nombre de lieux de résidence; par contre, 75 p. 100 des informatrices qui cumulent au moins trois lieux de résidence proviennent de communautés rurales, d'une région isolée ou de l'extérieur du Québec.

Tableau 7. Distribution de l'échantillon des informatrices du milieu urbain selon l'âge

Classe d'âge	Nombre	Pourcentage
15-19 ans	1	3,9
20-24 ans	4	15,4
25-29 ans	4	15,4
30-34 ans	2	7,6
35-39 ans	7	26,9
40-44 ans	6	23,0
45-49 ans	1	3,9
50-54 ans	1	3,9
Total	**26**	**100**

Tableau 8. Distribution de l'échantillon des informatrices du milieu urbain selon l'appartenance

Première nation ou groupe d'appartenance	Nombre	Pourcentage
Abénaquis	1	3,9
Algonquins	3	11,5
Atikamekw	2	7,7
Cris	1	3,9
Hurons-Wendats	3	11,5
Malécites	0	0,0
Micmacs	1	3,9
Mohawks	2	7,7
Montagnais-Innus	8	30,6
Naskapis	1	3,9
Inuit	2	7,7
Autres	2	7,7
Total	**26**	**100**

À l'exception des Malécites, chacune des Premières nations autochtones du Québec est représentée dans l'échantillon (tableau 8). Les informatrices montagnaises-innues sont cependant les plus nombreuses (30 p. 100), suivies des Algonquines (11 p. 100), des Huronnes-Wendates (11 p. 100), des Atikamekw (8 p. 100), des Mohawks (8 p. 100), des Inuit (8 p. 100), des Autochtones des autres provinces (8 p. 100), des Abénaquies (4 p. 100), des Cries (4 p. 100), des Micmacques (4 p. 100) et des Naskapies (4 p. 100).

État civil et situation familiale

Les informatrices de Montréal sont célibataires dans une proportion de 38 p. 100 et vivent en union de fait dans une proportion de 31 p. 100. Peu d'entre elles sont mariées (12 p. 100) ou séparées (19 p. 100) (tableau 9). Une corrélation entre l'âge et l'état civil révèle que les femmes plus jeunes sont plus souvent célibataires ou en union de fait, et que les femmes plus âgées sont plus souvent mariées ou séparées.

Étonnamment, dans 50 p. 100 des cas, les informatrices n'ont pas d'enfant, situation qui se retrouve dans une majorité de classes d'âge et non uniquement parmi les plus jeunes (tableau 9). Ces femmes sont célibataires dans 10 cas sur 13 et vivent en couple dans trois cas. Les femmes vivant en couple qui ont des enfants (27 p. 100 de l'échantillon) sont concentrées dans les classes d'âge de 30 à 44 ans. La plupart d'entre elles n'ont qu'un seul enfant. Les femmes en situation de monoparentalité (4 cas sur 26, soit 15 p. 100) ont toutes plus de 35 ans et elles ont deux enfants ou plus.

Bien qu'il faille souligner une fois de plus que l'échantillon est petit, ces résultats n'en sont pas moins particuliers compte tenu du taux de fécondité deux fois plus important des femmes autochtones par rapport au reste de la population et du taux, cinq fois plus élevé, de mères adolescentes.

Tableau 9. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge, l'état civil et le nombre d'enfants

Classe d'âge	État civil				Nombre d'enfants					
	Célib.	Mariée	Union de fait	Séparée Divorcée	Aucun	1	2	3	4	5+
15-19 ans	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 ans	2	-	1	1	4	-	-	-	-	-
25-29 ans	2	-	1	1	4	-	-	-	-	-
30-34 ans	-	-	2	-	1	1	-	-	-	-
35-39 ans	3	-	3	1	2	3	1	-	-	1
40-44 ans	1	3	1	1	1	2	2	1	-	-
45-49 ans	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
50-54 ans	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Total	**10**	**3**	**8**	**5**	**13**	**6**	**3**	**2**	**1**	**1**
Pourcentage	**38**	**12**	**31**	**19**	**50**	**23**	**11**	**8**	**4**	**4**

Le fait que 50 p. 100 des informatrices n'ont pas d'enfants ne signifie pas d'emblée que ces femmes vivent seules à Montréal. En fait, 20 femmes sur 26 partagent leur lieu de résidence avec au moins une autre personne : enfant, conjoint, parent ou colocataire. Celles qui vivent seules ont majoritairement moins de 30 ans. Aucune informatrice ne vit dans une habitation qui compte plus de quatre personnes. L'appartenance ne semble pas avoir d'incidence particulière sur le nombre de personnes de la maisonnée.

Langue maternelle et langue de travail

Dans 13 cas sur 26 (soit 50 p. 100), les informatrices sont de langue maternelle autochtone. Les autres se répartissent comme suit : la langue maternelle est le français dans sept cas sur 26, l'anglais dans quatre cas et dans deux cas les informatrices ont simultanément deux langues maternelles, c'est-à-dire une langue autochtone et le français ou l'anglais.

Il n'y a pas de corrélation particulière entre l'âge et la langue maternelle en ce sens que l'utilisation de la langue autochtone n'est pas le fait d'un groupe d'âge en particulier; par contre, il est net que trois femmes sur quatre de plus de 40 ans ont une langue maternelle autochtone (tableau 10).

Tableau 10. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la langue maternelle

Classe d'âge	Langue autochtone	Français	Anglais	Langue autochtone + français ou anglais
15-19 ans	-	1	-	-
20-24 ans	2	-	1	1
25-29 ans	1	2	-	1
30-34 ans	1	1	-	-
35-39 ans	3	2	2	-
40-44 ans	4	1	1	-
45-49 ans	1	-	-	-
50-54 ans	1	-	-	-
Total	**13**	**7**	**4**	**2**
Pourcentage	**50**	**27**	**15**	**8**

Il y a cependant une corrélation à faire entre la Première nation d'appartenance et la première langue (tableau 11). Les femmes de langue maternelle autochtone proviennent surtout de communautés du milieu rural ou de région isolée. Les femmes qui ont le français comme langue maternelle appartiennent aux groupes abénaquis, hurons-wendats, mohawks et montagnais-innus. Les femmes qui ont l'anglais comme langue maternelle sont Mohawks, Micmacs ou originaires des autres provinces canadiennes. Les informatrices qui comptent deux langues maternelles ont un parent non autochtone.

Tableau 11. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la langue maternelle

Première nation ou groupe d'appartenance	Langue autochtone	Français	Anglais	Langue autochtone + français ou anglais
Abénaquis	-	1	-	-
Algonquins	3	-	-	-
Atikamekw	2	-	-	-
Cris	-	-	-	1
Hurons-Wendats	-	3	-	-
Micmacs	-	-	1	-
Mohawks	-	1	1	-
Montagnais-Innus	5	2	-	1
Naskapis	1	-	-	-
Inuits	2	-	-	-
Autres	-	-	2	-
Total	**13**	**7**	**4**	**2**
Pourcentage	**50**	**27**	**15**	**8**

Les informatrices utilisent le français au travail dans une proportion de 38 p. 100, l'anglais dans une proportion de 16 p. 100, le français et l'anglais dans une proportion de 35 p. 100 et,

enfin, une langue autochtone jumelée au français ou à l'anglais dans 12 p. 100 des cas. Ni l'âge ni l'appartenance ne semblent intervenir de manière particulière quant à la langue de travail (tableau 12).

Tableau 12. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la langue de travail

Première nation ou groupe d'appartenance	Français	Anglais	Français et anglais	Langue autochtone	Langue autochtone + français ou anglais
Abénaquis	-	-	1	-	-
Algonquins	2	-	1	-	-
Atikamekw	1	-	-	-	1
Cris	2	-	-	-	1
Hurons-Wendats	-	-	1	-	-
Micmacs	-	-	1	-	-
Mohawks	-	1	1	-	-
Montagnais-Innus	5	-	2	-	1
Naskapis	-	1	-	-	-
Inuit	-	1	1	-	-
Autres	-	1	1	-	-
Total	**10**	**4**	**9**	**0**	**3**
Pourcentage	**38**	**15**	**35**	**0**	**12**

Scolarité

Les informatrices de Montréal détiennent dans 11 cas sur 26 (42 p. 100) un diplôme d'études secondaires; de plus, cinq femmes sur 26 ont fait des études secondaires sans obtenir de diplôme. Un total de 10 femmes ont poursuivi, à un moment ou à un autre, des études postsecondaires. Il faut cependant noter qu'en vertu du système d'équivalence en vigueur dans les collèges et dans les universités, plusieurs informatrices qui se retrouvent dans les catégories postsecondaires n'ont pas nécessairement obtenu les diplômes antérieurs. Quoi qu'il en soit, il appert que six d'entre elles (23 p. 100) ont atteint le niveau collégial et quatre autres (16 p. 100) le niveau universitaire. Dans la moitié des cas, elles ont obtenu un diplôme; les autres détiennent une attestation d'études ou un certificat. Les champs d'étude choisis par les informatrices sont tous reliés aux sciences sociales, aux sciences humaines, aux arts et aux lettres (sociologie, littérature, communication, théâtre). Le secteur technique (en l'occurrence, le domaine de l'hôtellerie) est très peu représenté.

L'âge des informatrices n'a pas de lien particulier avec la scolarité puisque la moyenne d'âge des femmes qui ont fait des études postsecondaires est de 36 ans alors que celles qui n'ont pas fait d'études après le secondaire ont en moyenne 34 ans (tableau 13).

Tableau 13. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la scolarité

Classe d'âge	Études secondaires non complétées	Diplôme d'études secondaires	Études* collégiales	Diplôme d'études collégiales	Études* universitaires	Diplôme d'études universitaires
15-19 ans	-	1	-	-	-	-
20-24 ans	-	3	1	-	-	-
25-29 ans	-	2	-	1	-	1
30-34 ans	1	-	-	-	1	-
35-39 ans	-	4	2	-	-	1
40-44 ans	4	-	-	1	1	-
45-49 ans	-	1	-	-	-	-
50-54 ans	-	-	-	1	-	-
Total	**5**	**11**	**3**	**3**	**2**	**2**
Pourcentage	**19**	**42**	**11,5**	**11,5**	**8**	**8**

* Il s'agit d'études commencées, mais non terminées.

Par contre, l'appartenance joue un rôle indéniable dans le fait de poursuivre ou non des études collégiales ou universitaires. Les femmes moins scolarisées proviennent principalement des groupes Atikamekw, cris, naskapis, inuits et algonquins; à l'inverse les plus scolarisées sont originaires des Premières nations abénaquis, huronnes-wendats et montagnaises-innues (tableau 14).

Tableau 14. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la scolarité

Première nation ou groupe d'appartenance	Études secondaires non complétées	Diplôme d'études secondaires	Études* collégiales	Diplôme d'études collégiales	Études* universitaires	Diplôme d'études universitaires
Abénaquis	-	-	-	-	1	-
Algonquins	1	2	-	-	-	-
Atikamekw	2	-	-	-	-	-
Cris	-	1	-	-	-	-
Hurons-Wendats	-	1	-	-	1	1
Micmacs	-	-	1	-	-	-
Mohawks	1	1	-	-	-	-
Montagnais-Innus	-	3	1	3	-	1
Naskapis	-	1	-	-	-	-
Inuit	1	1	-	-	-	-
Autres	-	1	1	-	-	-
Total	**5**	**11**	**3**	**3**	**2**	**2**
Pourcentage	**19**	**42**	**11,5**	**11,5**	**8**	**8**

* Il s'agit d'études commencées, mais non terminées.

La langue maternelle semble également être un facteur déterminant dans la poursuite des études postsecondaires; seules trois des 10 femmes concernées ont une langue autochtone

comme langue maternelle. Plus précisément, ces trois femmes ont fréquenté le secteur collégial. Quant aux quatre femmes qui ont fréquenté l'université, que ce soit pour y obtenir un diplôme ou non, elles ont le français comme langue maternelle (tableau 15).

Tableau 15. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la langue maternelle et la scolarité

Langue maternelle	Études secondaires non complétées	Diplôme d'études secondaires	Études* collégiales	Diplôme d'études collégiales	Études* universitaires	Diplôme d'études universitaires
Autochtone	4	7	1	2	-	-
Français	-	2	-	-	2	2
Anglais	1	1	2	-	-	-
Autochtone et français ou anglais	-	1	-	1	-	-
Total	**5**	**11**	**3**	**3**	**2**	**2**
Pourcentage	**19**	**42**	**11,5**	**11,5**	**8**	**8**

* Il s'agit d'études commencées, mais non terminées.

Occupation au moment de l'entrevue

Près de 70 p. 100 de l'échantillon, soit 18 femmes sur 26, occupaient un emploi au moment de l'entrevue; cinq femmes étaient aux études et trois étaient sans emploi. Dans huit cas sur 10, les emplois ont été obtenus dans le cadre d'un programme et il s'agit, dans une forte proportion (83 p. 100), d'emplois à temps plein. Dans le cas des femmes qui poursuivaient des études au moment de l'entrevue, la proportion des participantes à un programme chute à une sur cinq. Il s'agit principalement de femmes âgées de moins de 35 ans (tableau 16).

Tableau 16. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et l'occupation au moment de l'entrevue

Classe d'âge	Emploi		Études		Sans occupation
	Avec programme	Sans programme	Avec programme	Sans programme	
15-19 ans	-	-	-	1	-
20-24 ans	2	-	-	2	-
25-29 ans	3	-	-	1	-
30-34 ans	1	-	1	-	-
35-39 ans	5	1	-	-	1
40-44 ans	2	2	-	-	2
45-49 ans	-	1	-	-	-
50-54 ans	1	-	-	-	-
Total	**14**	**4**	**1**	**4**	**3**
Pourcentage	**54**	**15**	**4**	**15**	**12**

Compte tenu de la nature de l'échantillon, il n'est pas surprenant de constater que les femmes en emploi ont comme employeur une organisation autochtone dans 83 p. 100 des cas. Il s'agit

essentiellement d'emplois du secteur des services (travail de bureau, administration ou enseignement) au sein d'organismes communautaires (72 p. 100) ou, plus rarement, d'agences gouvernementales ou paragouvernementales (17 p. 100) (tableau 18). Il ne se dégage pas, de l'analyse des classes d'âge et de l'appartenance, de situations particulières en ce qui concerne l'emploi occupé au moment de l'entrevue (tableaux 16 et 17). Néanmoins, il faut noter que les femmes sans emploi ont entre 35 et 44 ans (tableau 16). De plus, les emplois occupés au sein d'entreprises ou d'organismes non autochtones sont le fait des femmes appartenant aux Premières nations dont le français ou l'anglais est la langue maternelle.

Tableau 17. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et l'occupation au moment de l'entrevue

Première nation ou groupe d'appartenance	Emploi		Études		Sans occupation
	Avec programme	Sans programme	Avec programme	Sans programme	
Abénaquis	1	-	-	-	-
Algonquins	1	1	-	-	1
Atikamekw	-	1	1	-	-
Cris	1	-	-	-	-
Hurons-Wendats	1	2	-	-	-
Micmacs	-	-	-	1	-
Mohawks	2	-	-	-	-
Montagnais-Innus	5	-	-	2	1
Naskapis	-	-	-	1	-
Inuit	1	-	-	-	1
Autres	2	-	-	-	-
Total	**14**	**4**	**1**	**4**	**3**
Pourcentage	**54**	**15**	**4**	**15**	**12**

Tableau 18. Distribution des personnes en emploi (milieu urbain) selon l'âge et la catégorie d'employeur

Classe d'âge	Agences gouvernementales ou paragouvernementales	Organismes communautaires	Travail autonome
15-19 ans	-	-	-
20-24 ans	-	2	-
25-29 ans	1	2	-
30-34 ans	-	1	-
35-39 ans	1	4	1
40-44 ans	-	3	1
45-49 ans	-	1	-
50-54 ans	1	-	-
Total	**3**	**13**	**2**
Pourcentage	**17**	**72**	**11**

Revenu annuel personnel

Les données sur le revenu des informatrices (tableau 19) indiquent des montants annuels inférieurs à 12 000 dollars pour 13 femmes sur 26 (50 p. 100 de l'échantillon). Par contre, 10 femmes annoncent un revenu annuel supérieur à 20 000 dollars. Ces revenus proviennent de programmes dans une proportion de 50 p. 100. On constate également que la participation à un programme (quelle que soit sa nature) ne cantonne pas nécessairement la clientèle dans les emplois moins bien rémunérés (tableau 20).

Tableau 19. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et le revenu annuel personnel

Classe d'âge	Moins de 6 000 $	6 000 à 12 000 $	13 000 à 20 000 $	21 000 à 30 000 $	Plus de 30 000 $
15-19 ans	1	-	-	-	-
20-24 ans	2	1	-	1	-
25-29 ans	2	-	1	1	-
30-34 ans	1	-	-	1	-
35-39 ans	1	1	-	4	1
40-44 ans	1	3	2	-	-
45-49 ans	-	-	-	-	1
50-54 ans	-	-	-	-	1
Total	**8**	**5**	**3**	**7**	**3**
Pourcentage	**31**	**19**	**11,5**	**27**	**11,5**

Tableau 20. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la source principale de revenu et le revenu annuel personnel

Source principale de revenu	Moins de 6 000 $	6 000 à 12 000 $	13 000 à 20 000 $	21 000 à 30 000 $	Plus de 30 000 $
Salaire (hors program.)	-	-	2	-	2
Programme	3	3	1	5	1
Allocation étude	3	1	-	-	-
Assurance-emploi	-	-	-	2	-
Aide sociale	2	1	-	-	-
Total	**8**	**5**	**3**	**7**	**3**
Pourcentage	**31 %**	**19 %**	**11,5 %**	**27 %**	**11,5 %**

Par ailleurs, les données révèlent une faible tendance à un revenu supérieur lorsque la scolarité est plus poussée. Toutefois, dans plusieurs cas, un revenu plus élevé n'est pas uniquement lié au fait de détenir un diplôme ou d'être plus scolarisé. Une scolarité plus faible permet aussi d'obtenir un revenu annuel supérieur à 20 000 dollars. C'est le cas de cinq des 16 femmes qui n'ont pas fait d'études postsecondaires (tableau 21).

Tableau 21. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon la scolarité et le revenu annuel personnel

Scolarité	Moins de 6 000 $	6 000 à 12 000 $	13 000 à 20 000 $	21 000 à 30 000 $	Plus de 30 000 $
Études secondaires non complétées	2	2	1	-	-
Diplôme d'études secondaires	4	2	-	4	1
Études collégiales non complétées	2	-	-	1	-
Diplôme d'études collégiales	-	1	1	-	1
Études universitaires non complétées	-	-	1	1	-
Diplôme d'études universitaires	-	-	-	1	1
Total	**8**	**5**	**3**	**7**	**3**
Pourcentage	**31**	**19**	**11,5**	**27**	**11,5**

Par contre, l'âge semble avoir une incidence directe sur le revenu. En effet, dans la catégorie de revenus inférieurs à 12 000 dollars on retrouve surtout de jeunes informatrices, tandis que dans la catégorie de revenus supérieurs à 20 000 dollars les femmes sont âgées de 35 ans et plus. Dans les catégories de revenus moyens (entre 12 000 et 30 000 dollars) toutefois, toutes les classes d'âge sont représentées (tableau 19). Enfin, l'appartenance ne semble pas, à première vue, influer sur le revenu. De faibles revenus sont le fait de femmes de toutes les Premières nations, mais on observe des revenus plus élevés chez les Abénaquis, les Algonquines, les Huronnes-Wendates, les Montagnaises-Innues, les Inuit et les Autochtones des autres provinces.

Les femmes autochtones en région : profil de la clientèle des programmes

Les trois communautés qui ont fait l'objet de l'enquête sont situées sur la Côte-Nord dans le cas de la communauté montagnaise-innue et en Abitibi-Témiscamingue dans le cas des deux communautés algonquines. Ces communautés sont accessibles à partir du réseau routier provincial et sont semblables à des dizaines d'autres communautés autochtones des régions rurales du Québec.

Le revenu moyen par résidant dans ces communautés est inférieur (entre 11 000 et 12 000 dollars) à la moyenne nationale parmi les Autochtones (quelque 15 000 dollars). Le taux d'activité, qui varie de 33 à 43 p. 100, est inférieur d'au moins 20 p. 100 à la moyenne québécoise (Statistique Canada, 1998) et est également inférieur à la moyenne en milieu autochtone. Bien que de manière générale, le taux d'activité en milieu rural québécois soit inférieur à celui des grandes villes, celui de ces communautés autochtones est aussi inférieur au taux d'activité des villes voisines.

En général, ces faibles taux s'expliquent par un manque d'emploi chronique, par une gamme d'emplois principalement concentrés dans le secteur des services publics (administration, enseignement, santé et services sociaux), par une scolarisation insuffisante des personnes et par un faible développement de l'entreprise privée et du secteur commercial.

À l'instar de la section précédente, la caractérisation de l'échantillon en provenance de la région s'est faite à partir des six rubriques suivantes : classe d'âge et appartenance; état civil et situation familiale; langue maternelle et langue de travail; scolarité; occupation au moment de l'entrevue; revenu annuel personnel.

Classe d'âge et appartenance

L'âge des 34 informatrices varie de 15 à 62 ans et se répartit de manière relativement représentative à l'intérieur de chacune des classes d'âge de l'échantillon (tableau 22)[12]. Les femmes âgées de moins de 30 ans composent 36 p. 100 de l'échantillon, celles de 30 à 44 ans et les plus de 40 ans forment respectivement 32 p. 100 du total. Toutes ces femmes sont des Indiennes inscrites en vertu de la *Loi sur les Indiens*. La moitié de l'échantillon est formée de Montagnaises-Innues de la Côte-Nord et l'autre moitié, d'Algonguines de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans une proportion de 85 p. 100 (29 cas sur 34), ces femmes résident dans une communauté (tableau 23). Les cinq autres femmes de l'échantillon résident à proximité d'une communauté autochtone, dans une ville voisine; ces dernières ont chacune un parent non autochtone.

Bien que la plupart des informatrices résident aujourd'hui dans la communauté dont elles sont originaires, la moitié d'entre elles ont résidé, pendant des périodes plus ou moins longues, dans d'autres communautés autochtones ou ailleurs. Dans 11 cas sur 34, ces femmes ont même accumulé plus de quatre lieux de résidence. Ce sont les études qui les ont d'abord amené à quitter temporairement leur communauté d'origine, mais des raisons familiales ont aussi été invoquées.

Tableau 22. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge

Classe d'âge	Nombre	Pourcentage
15-19 ans	4	11,8
20-24 ans	4	11,8
25-29 ans	4	11,8
30-34 ans	2	5,8
35-39 ans	6	17,7
40-44 ans	3	8,8
45-49 ans	5	14,7
50-54 ans	3	8,8
55 ans et +	3	8,8
Total	**34**	**100**

Tableau 23. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance

Provenance	Nombre	Pourcentage
Communauté montagnaise	14	41,2
Communautés algonquines	15	44,1
Hors communauté	5	14,7
Total	**34**	**100**

État civil et situation familiale

Pratiquement le quart de l'échantillon (24 p. 100) en région est célibataire, comparativement à 38 p. 100 dans le cas de l'échantillon montréalais. L'écart est sensiblement le même en ce qui concerne les unions de fait (21 p. 100 en région et 31 p. 100 en milieu urbain). À l'inverse, la proportion de femmes mariées est plus importante en région (26 p. 100) qu'à Montréal (12 p. 100). En ce qui concerne les femmes séparées ou divorcées, les proportions sont comparables. Les femmes célibataires ou en union de fait sont en général plus jeunes (moins de 30 ans) que les femmes mariées ou séparées (de 30 à 62 ans).

La situation familiale des informatrices diffère également de celle des informatrices de Montréal. Peu d'entre elles sont célibataires sans enfant (18 p. 100 comparativement à 38 p. 100). Plus rares encore sont les femmes en couple sans enfant (3 p. 100 comparativement à 27 p. 100 en ville). Par contre, elles sont aussi nombreuses à vivre en couple avec des enfants (29 p. 100 en région et 27 p. 100 à Montréal) (tableau 24). Les formules familiales diffèrent cependant : les informatrices en région se retrouvent plus souvent en situation de monoparentalité (23 p. 100 comparativement à 15 p. 100 en ville) et dans des familles composites (18 p. 100).

Tableau 24. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et le nombre d'enfants

Classe d'âge	Aucun	1	2	3	4	5 et +
15-19 ans	4	-	-	-	-	-
20-24 ans	2	1	-	-	1	-
25-29 ans	1	-	2	1	-	-
30-34 ans	-	1	1	-	-	-
35-39 ans	-	-	2	2	1	1
40-44 ans	-	-	-	1	1	1
45-49 ans	-	-	-	2	2	1
50-54 ans	-	-	-	1	1	1
55 ans et +	-	-	-	1	-	2
Total	**7**	**2**	**5**	**8**	**6**	**6**
Pourcentage	**20**	**6**	**14**	**24**	**18**	**18**

Les célibataires et les femmes en couple sans enfant sont jeunes (moins de 30 ans), tandis que les femmes monoparentales ont 35 ans et plus. Les femmes qui vivent avec leurs enfants et leurs petits-enfants ont plus de 40 ans. Enfin, les femmes en région ont en moyenne 2,7 enfants alors que la moyenne est de 1,2 à Montréal. Il faut toutefois souligner des variantes au sein de l'échantillon régional. Les femmes qui vivent dans la communauté ont plus d'enfants que les femmes hors communauté (tableau 25).

Le nombre d'enfants, la formule familiale et le lieu de résidence ont aussi une incidence sur le nombre de personnes vivant sous un même toit. On compte en moyenne 4,3 occupants par maisonnée en région, 3 occupants hors communauté et 2,6 occupants à Montréal.

Tableau 25. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance, le nombre d'enfants et l'état civil

Provenance	Nombre d'enfants						État civil				
	0	1	2	3	4	5+	Célib.	Mariée	Union fait	Sép./div.	Veuve
Com. montagnaise	3	-	1	4	3	3	3	2	4	3	2
Com. algonquines	3	1	3	2	3	3	4	3	4	3	1
Hors communauté	1	1	1	2	-	-	1	2	1	1	-
Total	**7**	**2**	**5**	**8**	**6**	**6**	**8**	**7**	**9**	**7**	**3**
Pourcentage	**20**	**6**	**14**	**24**	**18**	**18**	**24**	**20,5**	**26**	**20,5**	**9**

Langue maternelle et langue de travail

Dans 29 cas sur 34 (85 p. 100), les informatrices en région sont de langue maternelle autochtone (tableau 26); la proportion est de 50 p. 100 à Montréal. Les femmes qui indiquent deux langues maternelles (autochtone et français ou anglais) sont, à l'instar de celles du milieu urbain, celles dont un des parents est non autochtone.

Tableau 26. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et la langue maternelle

Provenance	Langue autochtone	Français	Anglais	Langue autochtone + français ou anglais
Com. montagnaise	13	-	-	1
Com. algonquines	15	-	-	-
Hors communauté	1	2	2	-
Total	**29**	**2**	**2**	**1**
Pourcentage	**85**	**6**	**6**	**3**

Des différences du même ordre peuvent être décelées quant à la langue de travail (tableau 27). Dans 76 p. 100 des cas, comparativement à 12 p. 100 à Montréal, la langue autochtone est utilisée au travail, la plupart du temps conjointement avec le français ou l'anglais. Cette proportion concerne surtout des femmes âgées de plus de 35 ans. Les femmes plus jeunes utilisent plus fréquemment le français au travail.

Tableau 27. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et la langue de travail

Provenance	Français	Anglais	Français et anglais	Langue autochtone	Langue autochtone + français ou anglais
Com. montagnaise	1	-	-	5	4
Com. algonquines	2	-	-	-	12
Hors communauté	2	-	2	-	1
Total	**5**	**0**	**2**	**5**	**17**
Pourcentage	**17**	**0**	**7**	**17**	**59**

Scolarité

Globalement, les informatrices de la région sont moins scolarisées que celles qui résident à Montréal. Deux informatrices sur trois (61 p. 100) n'ont pas terminé leurs études secondaires; cette proportion est de une sur cinq (19 p. 100) à Montréal. Seules six informatrices sur 34 ont obtenu un diplôme d'études secondaires. Deux femmes sur 34 détiennent une attestation d'études collégiales; il ne s'agit pas à proprement parler d'un diplôme, mais d'une équivalence. Cette équivalence d'études collégiales a été obtenue sans que les informatrices aient un diplôme d'études secondaires. Trois informatrices ont, quant à elles, obtenu un diplôme d'études collégiales. À l'instar des informatrices du milieu urbain, les informatrices en région qui ont fait des études postsecondaires se retrouvent surtout dans le champ des sciences sociales et humaines. Lorsqu'il s'agit du secteur technique, les formations relèvent plutôt du domaine de la santé ou de l'éducation.

Aucune informatrice ne détient de diplôme universitaire; par contre, deux d'entre elles ont obtenu une attestation de formation des maîtres autochtones, un diplôme qui n'est pas de niveau universitaire puisque aucun préalable du collégial n'est exigé, mais qui permet d'enseigner dans une communauté autochtone.

Plus qu'à Montréal, l'âge est un facteur déterminant de la scolarité. Par exemple, les femmes ayant comme dernier niveau de scolarité les études primaires ont toutes plus de 45 ans. Quant aux études secondaires non complétées, on retrouve des femmes de tous âges, avec une concentration dans les classes d'âge de 35 à 54 ans. Les diplômées du secondaire et du collégial se retrouvent surtout dans les classes plus jeunes (moins de 35 ans) (tableau 28).

Il y a peu de différence entre le niveau de scolarité des femmes qui vivent dans une communauté et celui des femmes qui résident à proximité. De plus, il ne semble pas y avoir de corrélation entre la langue maternelle et la scolarité, contrairement à ce qui a été observé à Montréal. Les femmes des régions qui vivent hors communauté et qui ont le français ou l'anglais comme langue maternelle ont atteint un degré de scolarité comparable à celui des femmes dont la langue maternelle est autochtone. On remarque cependant une légère différence entre les informatrices montagnaises-innues et les informatrices algonquines. Près de la moitié de ces dernières n'ont pas terminé leurs études secondaires. Chez les Montagnaises-Innues, cette proportion chute à une sur trois.

Tableau 28. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la scolarité

Classe d'âge	Études primaires	Études secondaires non complétées	Diplôme d'études secondaires	Études* collégiales	Diplôme d'études collégiales	Formation des maîtres
15-19 ans	-	1	3	-	-	-
20-24 ans	-	2	-	-	1	1
25-29 ans	-	1	1	1	1	-
30-34 ans	-	-	1	-	1	-
35-39 ans	-	5	1	-	-	-
40-44 ans	-	2	-	1	-	-
45-49 ans	2	2	-	-	-	1
50 54 ans	2	1	-	-	-	-
55 ans et +	3	-	-	-	-	-
Total	**7**	**14**	**6**	**2**	**3**	**2**
Pourcentage	**20**	**41**	**18**	**6**	**9**	**6**

* Il s'agit d'études commencées, mais non terminées.

Occupation au moment de l'entrevue

Plus des deux tiers des informatrices (70 p. 100) occupaient un emploi au moment de l'entrevue. Il s'agit d'une proportion comparable à celle relevée à Montréal. Toutefois, les informatrices en région sont un peu plus nombreuses que les citadines à poursuivre des études ou des cours de formation professionnelle (24 p. 100 comparativement à 19 p. 100 en ville). Seules deux informatrices sur 34 n'avaient pas d'emploi au moment de l'entrevue. L'âge ne semble pas avoir d'incidence particulière sur le fait d'avoir ou non un emploi. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un emploi lié à un programme d'employabilité, il appert que les femmes de 35 ans et moins sont davantage concernées (tableau 29).

Il est intéressant de constater que deux emplois sur cinq en région sont liés à des programmes alors que la proportion atteint trois sur cinq à Montréal. Une proportion inverse se dessine en ce qui concerne les études liées à des programmes de formation; les cas sont beaucoup plus nombreux en région (3 sur 4) qu'à Montréal (1 sur 5).

Le type d'emplois occupés par les informatrices de la région est aussi source de distinction avec Montréal. Bien qu'également reliée aux services, la gamme des emplois en région est plus variée qu'à Montréal : au travail de bureau et aux emplois liés à l'enseignement et à l'administration s'ajoutent des fonctions de brigadière, chauffeure de camion, assistante-dentaire, cuisinière, auxiliaire familiale, préposée à l'accueil, journalière en usine, artisane, etc. La part des emplois à temps plein constitue également un facteur de distinction avec Montréal (83 p. 100) car elle atteint seulement 63 p. 100 en région (tableau 30). La proportion des emplois à temps partiel ou saisonnier est donc plus importante en région. Enfin, l'employeur, à Montréal comme en région, est dans plus de 80 p. 100 des cas une organisation autochtone.

Tableau 29. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et l'occupation au moment de l'entrevue

Classe d'âge	Emploi		Études		Sans occupation
	Avec programme	Sans programme	Avec programme	Sans programme	
15-19 ans	1	-	-	2	1
20-24 ans	3	-	1	-	-
25-29 ans	1	2	1	-	-
30-34 ans	1	1	-	-	-
35-39 ans	2	1	3	-	-
40-44 ans	-	3	-	-	-
45-49 ans	-	4	-	-	1
50-54 ans	1	1	1	-	-
55 ans et +	1	2	-	-	-
Total	**10**	**14**	**6**	**2**	**2**
Pourcentage	**29**	**41**	**18**	**6**	**6**

Les femmes en région travaillent fréquemment au sein de l'administration locale (38 p. 100) ou pour des organisations qui relèvent directement du conseil de bande (école, services de santé et services sociaux, radio communautaire, sécurité publique). Contrairement aux informatrices de Montréal (72 p. 100), peu d'informatrices en région travaillent dans des organismes communautaires, qui sont par ailleurs situés à l'extérieur de la communauté (13 p. 100). Rares également sont les travailleuses autonomes (8 p. 100) et les travailleuses en usine (4 p. 100). L'âge ne semble pas vraiment avoir d'incidence quant à la catégorie d'employeur; on note toutefois une forte présence des femmes de plus de 40 ans dans l'administration locale (tableau 31).

Tableau 30. Distribution de l'échantillon en région selon la provenance et le type d'emploi

Provenance	Temps plein	Temps partiel	Saisonnier	Sur appel
Communauté montagnaise	5	2	-	1
Communautés algonquines	6	5	-	-
Hors communauté	4	-	1	-
Total	**15**	**7**	**1**	**1**
Pourcentage	**63**	**29**	**4**	**4**

Tableau 31. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la catégorie d'employeur

Classe d'âge	École de la bande	Santé et services sociaux	Radio communautaire	Sécurité publique	Administration locale	Organismes communautaires	Agence paragouverne-mentale	Travail autonome	Fabrication
15-19 ans	-	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 ans	1	-	1	-	-	1	-	-	-
25-29 ans	-	1	-	-	1	-	-	-	1
30-34 ans	-	-	-	-	1	-	1	-	-
35-39 ans	-	1	1	-	-	1	-	-	-
40-44 ans	-	1	-	-	2	-	-	-	-
45-49 ans	1	-	-	-	3	-	-	-	-
50-54 ans	-	-	-	-	-	1	-	1	-
55 ans et +	-	-	-	-	2	-	-	1	-
Total	**2**	**3**	**2**	**1**	**9**	**3**	**1**	**2**	**1**
Pourcentage	**8**	**13**	**8**	**4**	**38**	**13**	**4**	**8**	**4**

Revenu annuel personnel

En ce qui concerne le revenu annuel, la situation est également sensiblement différente en région. Soixante pour cent (60 p. 100) des informatrices déclarent un revenu annuel moyen inférieur à 12 000 dollars; la proportion est de 50 p. 100 à Montréal. Dans la catégorie des revenus de plus de 20 000 dollars, la proportion en région est de 32 p. 100 et de 38,5 p. 100 à Montréal (tableau 32). Les revenus en région sont donc légèrement plus faibles en moyenne qu'à Montréal.

Les informatrices qui retirent la majeure partie de leur revenu d'un salaire lié à un emploi hors programme sont plus nombreuses en région (45 p. 100) qu'à Montréal (19 p. 100). Cette situation s'explique probablement par le moindre nombre de programmes d'accès à l'emploi offerts en région. La contribution des programmes au revenu des informatrices est donc plus faible : 16 p. 100 reçoivent des prestations d'un programme d'accès à l'emploi comparativement à 42 p. 100 à Montréal. A l'instar de la situation relevée à Montréal, les programmes d'emploi ne cantonnent pas les femmes dans des catégories de faibles revenus. Dans le même sens, le fait d'être salariée (à l'extérieur d'un programme) ne procure pas d'emblée un meilleur revenu que dans le cadre d'un programme (tableau 33).

La proportion des prestataires de l'aide sociale est légèrement plus élevée en région (19 p. 100) qu'à Montréal (12 p. 100), que les informatrices participent ou non à un programme d'accès à l'emploi. Une mince proportion d'informatrices (7 p. 100) à Montréal et en région ont l'assurance-emploi (avec ou sans programme) comme principale source de revenu. Les proportions sont également les mêmes (13 p. 100) dans le cas de celles qui reçoivent des allocations pour leurs études.

L'âge intervient de façon particulière à l'égard du revenu. En effet, ce sont surtout des femmes de plus de 40 ans qui reçoivent un salaire hors programme. Les femmes plus jeunes tirent plutôt leur revenu de programmes d'accès à l'emploi, d'allocations pour les études ou de programmes de formation défrayés en partie par l'aide sociale.

De façon encore plus marquée qu'à Montréal, la scolarité des informatrices semble avoir peu d'incidence sur leur revenu (tableau 34). Des femmes de plus de 45 ans indiquent des salaires de plus de 20 000 dollars alors qu'elles n'ont pas terminé leurs études secondaires et des femmes plus jeunes et plus scolarisées déclarent des revenus inférieurs à 6 000 dollars. Cependant, le lieu de résidence semble avoir davantage de corrélation avec le revenu : les femmes hors communauté (bien que peu représentées ici) déclarent des revenus plus élevés.

Tableau 32. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et le revenu annuel personnel

Classe d'âge	Moins de 6 000 $	6 000 à 12 000 $	13 000 à 20 000 $	21 000 à 30 000 $	Plus de 30 000 $
15-19 ans	2	-	-	-	-
20-24 ans	1	2	-	1	-
25-29 ans	-	-	1	2	1
30-34 ans	-	1	-	1	-
35-39 ans	3	2	-	1	-
40-44 ans	2	1	-	-	-
45-49 ans	1	1	1	1	1
50-54 ans	2	-	-	1	-
55 ans et +	1	-	-	2	-
Total	**12**	**7**	**2**	**9**	**2**
Pourcentage	**38**	**22**	**6**	**28**	**6**

Tableau 33. Distribution de l'échantillon en région selon la source principale de revenu et le revenu annuel personnel

Source principale de revenu	Moins de 6 000 $	6 000 à 12 000 $	13 000 à 20 000 $	21 000 à 30 000 $	Plus de 30 000 $
Salaire (hors program.)	3	3	1	5	2
Programme	2	1	-	3	-
Allocation étude	2	1	1	-	-
Assurance-emploi	1	1	-	1	-
Aide sociale	4	1	-	-	-
Total	**12**	**7**	**2**	**9**	**2**
Pourcentage	**38**	**22**	**6**	**28**	**6**

Tableau 34. Distribution de l'échantillon en région selon la scolarité et le revenu annuel personnel

Scolarité	Moins de 6 000 $	6 000 à 12 000 $	13 000 à 20 000 $	21 000 à 30 000 $	Plus de 30 000 $
Études primaires	3	1	1	2	-
Études secondaires non complétées	6	4	-	4	-
Diplôme d'études secondaires	1	1	-	2	-
Études collégiales non complétées	1	-	1	-	-
Diplôme d'études collégiales	-	1	-	1	1
Formation des maîtres	1	-	-	-	1
Total	**12**	**7**	**2**	**9**	**2**
Pourcentage	**38**	**22**	**6**	**28**	**6**

Le profil des clientèles en perspective

Cette section s'écarte de la présentation des résultats de l'enquête faite par le Partenariat Mikimon. Avant de passer à l'évaluation de la participation des femmes autochtones aux programmes d'employabilité, les auteures proposent, dans un premier temps, un bref retour sur la littérature à la lumière de ces résultats. Dans un second temps, les thèmes de la scolarité et de l'emploi sont documentés à partir de l'information fournie par les informatrices lors des entrevues.

Un parallèle entre les données de la littérature et les résultats de l'enquête

Les résultats présentés dans les deux sections précédentes ont permis de caractériser sous un angle quantitatif les échantillons constitués lors de l'enquête menée par le Partenariat Mikimon. La littérature ne fournit pas, on l'a vu, toute l'information nécessaire à une contextualisation adéquate de chacun de ces nouveaux résultats. De plus, les échantillons sont relativement petits. Les résultats chiffrés demeurent donc préliminaires et il serait hasardeux de vouloir en étendre la portée au-delà de l'enquête proprement dite. Cependant, quelques-uns de ces résultats ont été mis en parallèle avec les données provenant de la littérature; dans certains cas, il en ressort des similitudes; en revanche, dans plusieurs autres, des données nouvelles ont été mises au jour qui permettent à tout le moins de nuancer la teneur de quelques interprétations.

Ainsi, les différences repérées lors de l'enquête entre le profil des femmes hors réserve et celui des femmes qui vivent en réserve quant au nombre d'enfants (moins élevé hors réserve), à la langue maternelle (plus fréquemment l'anglais ou le français qu'une langue autochtone), à la scolarité et au revenu (plus élevés hors réserve), trouvent leur pendant dans la littérature. Par contre, le lien qui a été établi entre le fait d'avoir l'anglais ou le français comme langue maternelle et la poursuite des études universitaires est, à la connaissance des auteures, relativement nouveau. De même, l'information à l'effet que la moitié des femmes de l'échantillon du milieu urbain n'a pas d'enfant (sans que l'âge puisse expliquer entièrement cette situation) n'est pas sans surprendre puisque l'on sait que les femmes autochtones, dans l'ensemble, présentent des taux de natalité plus élevés que leurs consoeurs québécoises. Il faut sans doute se poser la question de savoir s'il s'agit d'une particularité des femmes qui se retrouvent dans les programmes d'employabilité.

Au chapitre de la situation familiale, le profil des femmes rencontrées se démarque également des tendances identifiées dans la littérature. Il existe plusieurs indications à l'effet que les femmes qui vivent en ville se retrouvent plus souvent en situation de monoparentalité que leurs consoeurs des communautés (Gill *et al.*, 1995; Potvin, 1991); l'enquête a plutôt révélé que les familles monoparentales sont plus nombreuses en région qu'à Montréal.

Au chapitre de la mobilité et des changements de lieux de résidence, les résultats de l'enquête ouvrent encore de nouvelles pistes. Ces résultats suggèrent notamment que les femmes des réserves se déplacent plus souvent que ne l'affirment les données de la littérature. On considère en effet que ce sont généralement les femmes autochtones hors réserve qui se déplacent davantage que les femmes des réserves (MAINC, 1996). L'enquête laisse entrevoir, qu'à tout le moins en ce qui concerne la clientèle des programmes, la situation géographique ne semble pas intervenir dans la capacité, relativement importante, des femmes à se déplacer.

La mobilité des Autochtones a toujours été examinée par rapport au lieu géographique que constitue la réserve : soit que les Autochtones étaient à l'intérieur, soit qu'ils étaient à l'extérieur. De là, d'ailleurs, les catégories de référence dans les corpus de données statistiques qui distinguent globalement les Indiens des réserves et les Indiens hors réserve. De là aussi la perception courante à l'effet que les femmes des réserves, encore aujourd'hui, se déplacent en moins grand nombre. Les conditions de vie des Autochtones ont changé, la dynamique entre la ville, la région et la réserve n'opère plus selon les mêmes modalités.

Le fait que les catégories de référence ne prennent généralement pas en considération les nouvelles conditions de vie des Amérindiens ou des Inuit a des conséquences importantes au plan de la recherche. Prenons, à titre d'exemple, la catégorie des Indiennes hors réserve : la femme qui réside dans le village voisin de sa réserve en milieu rural et celle qui vit dans une métropole ou une grande ville se voient généralement attribuer le même profil statistique puisque toutes les deux vivent à l'extérieur de leur réserve. En d'autres mots, le recours à des données statistiques comporte aussi certaines limites et peut induire des conclusions qui correspondent plus ou moins à la réalité. C'est entre autres pour cette raison que dans le cas présent, on a opté pour une enquête qui combine à la fois des données quantitatives et des données qualitatives.

Enfin, il est courant de constater dans la littérature qu'une scolarité plus poussée favorise davantage l'obtention d'un emploi et donne accès à un revenu plus élevé. Une situation mise en évidence dans le cas des femmes de l'échantillon en région (plusieurs femmes très peu scolarisées détiennent un emploi et reçoivent un salaire plus élevé que la moyenne identifiée au cours de l'enquête) ouvre une piste d'analyse nouvelle à cet égard. En effet, l'âge, plutôt que la scolarité, semble être un facteur déterminant dans plusieurs cas. Compte tenu du rôle que jouent les aînées dans les sociétés autochtones et de la place qu'on leur accorde généralement en tant que sage et personne d'expérience, il ne serait pas surprenant que l'âge intervienne différemment même en regard de l'emploi. Une enquête de plus grande envergure à ce sujet pourrait éventuellement menée à une relecture des structures même du marché de l'emploi en milieu autochtone.

Discours des informatrices sur la scolarité et l'emploi

À la lumière de l'information mise au jour en cours d'enquête, il a semblé nécessaire à l'équipe d'aborder aussi la question des clientèles sous un angle qualitatif. La scolarité, par exemple, n'est pas qu'affaire de diplôme, obtenu ou non; la mobilité n'est pas davantage une simple question de nombre de lieux de résidence. Le monde de l'emploi ne peut pas toujours se résumer à un taux d'activité. De manière à mieux circonscrire autant le contexte dans lequel prennent place les programmes d'emploi ou les programmes de formation que les trajectoires des femmes qui participent à ces programmes, l'équipe du Partenariat s'est donc intéressée aux parcours scolaires de ces femmes, à leurs expériences dans le monde du travail et à leurs trajectoires personnelles.

Le parcours scolaire

Le cheminement scolaire de toutes les informatrices, à quelques exceptions près, se caractérise essentiellement par de nombreux déplacements et par l'interruption répétée des études. On est donc loin des parcours linéaires qui sont monnaie courante dans le reste du pays.

Sous l'angle des déplacements, deux situations particulières peuvent être mises en évidence. D'une part l'expérience des écoles résidentielles[13], qui est celle de la plupart des informatrices âgées de plus de 35 ans, qu'elles résident aujourd'hui à Montréal ou en région; d'autre part, la nécessité de quitter sa communauté lorsque vient le moment d'entreprendre des études postsecondaires. Cette situation est évidemment le sort des plus jeunes femmes puisque de nos jours toutes les communautés, à de très rares exceptions près, ont une école primaire et une école secondaire. Cependant, dans un cas comme dans l'autre, l'obligation de partir, de quitter sa famille, est présente et déterminante. Auparavant, il fallait quitter très jeune et pour de très longues périodes lorsque arrivait l'âge scolaire; les souvenirs des informatrices à ce sujet sont parsemés de tristesse et de déceptions. Aujourd'hui, le départ se fait plus tard, lorsque les études collégiales sont envisagées, mais cela demeure une obligation qui est plus ou moins bien vécue, d'autant que la majorité des diplômées des écoles secondaires autochtones doivent suivre des cours d'appoint avant d'être acceptées au collège.

À ce contexte particulier du parcours scolaire des informatrices s'ajoute une seconde dimension, celle de l'interruption répétée des études. Encore plus que la mobilité, le fait d'interrompre ses études, à un moment ou à un autre, fait partie intégrante du rapport à la scolarisation. Que ce soit à cause du décrochage chez les garçons ou des grossesses chez les filles, les cas sont nombreux : on parle facilement de 90 p. 100 des jeunes qui ne terminent pas leur secondaire avant l'âge de 18 ans. Et, dans le cas de ceux qui le terminent et qui décident de poursuivre des études postsecondaires, très rares sont ceux et celles qui n'arrêtent pas, à de nombreuses reprises, en cours de route.

Pour un bon nombre des jeunes informatrices des échantillons, l'écart entre les efforts à fournir à l'école secondaire et ceux requis au collège est considérable. De tous les événements qui ont marqué leurs études, c'est ce passage qu'elles jugent le plus difficile. Non seulement les cours sont-ils plus exigeants, mais il leur faut remettre des travaux dans des délais précis, tâche pour laquelle elles disent ne pas avoir été préparées. De plus, la timidité les empêche souvent de demander de l'aide ou des conseils, situation qui les conduit aussi à abandonner.

Par ailleurs, l'interruption répétée des études est à l'origine du phénomène de retour aux études, mentionné dans la littérature, et qui explique la popularité des programmes de rattrapage scolaire dans plusieurs communautés. Il y a aussi des cas de plus en plus fréquents de femmes qui, après avoir élevé leurs enfants, retournent suivre des cours ou parfaire leur formation.

Le parcours en emploi

À l'instar de leur parcours scolaire, les informatrices ont connu un cheminement en emploi qui est loin d'être linéaire. Elles ont occupé plusieurs emplois différents, entrecoupés de périodes de chômage ou d'aide sociale, d'arrêts pour s'occuper de leurs enfants, de retours aux études. Cette situation est caractéristique des femmes de plus de 35 ans et de celles qui sont peu scolarisées. Quelques-unes disent également avoir été aux prises avec des problèmes personnels (divorce, alcoolisme, deuil) qui ont nui à leur insertion sur le marché du travail.

Ce parcours en dents de scie peut être également imputable à la rareté des emplois. À Montréal, où les emplois sont plus nombreux, les informatrices des mêmes classes d'âge comptent davantage de périodes en emploi que celles en région. Les temps d'arrêt de travail sont moins nombreux et plus courts pour les premières qui, de plus, gagnent mieux leur vie.

Toutefois, ce qui ressort davantage lorsque l'on s'intéresse au parcours en emploi, c'est le fait que l'idée d'une carrière ou le choix d'un métier sont des problématiques relativement nouvelles. Ce sont d'ailleurs des jeunes femmes qui parlent de leurs études et de leur travail en ces termes, plus particulièrement des femmes qui ont le français ou l'anglais comme langue maternelle et qui ont bien souvent un parent non autochtone.

Par ailleurs, il serait difficile de parler du parcours en emploi des femmes autochtones sans aborder la question de la garde des enfants. Selon l'Enquête auprès des peuples autochtones (Statistique Canada, 1993), le manque de services de garde est considéré comme un obstacle à l'emploi par 14 p. 100 des femmes autochtones du pays. Deux situations relatives à la garde des enfants ressortent de l'enquête du Partenariat Mikimon. En région, les informatrices se sont peu attardées à cette question. En effet, pour la plupart d'entre elles, la question du gardiennage ne semble pas causer de difficulté ou être perçue comme un frein : un membre de la famille proche (mère, soeur, nièce, conjoint, etc.) s'en charge, souvent même sans demander de contrepartie financière. Plusieurs commentaires des informatrices laissent même penser que le fait de travailler tout en élevant des enfants va de soi. La notion de double tâche n'était pas présente dans le discours des informatrices.

Il en va autrement des informatrices résidant à Montréal. Leurs propos ressemblent davantage à ceux rapportés habituellement dans la littérature : difficultés à trouver une solution à la garde des enfants, fatigue, stress, sentiment de culpabilité, etc. Il semble que la vie en ville exerce une pression plus forte sur les mères qui travaillent. Les femmes résidant à Montréal pensent d'ailleurs que la situation aurait été plus facile si elles étaient restées dans leur communauté; là-bas, disent-elles, elles connaissent quelqu'un qui aurait pris soin de leurs enfants et elles les auraient confiés sans crainte.

Les trajectoires personnelles

Le thème des trajectoires personnelles traverse aussi le dossier de l'employabilité, qu'on l'aborde sous l'angle des déplacements fréquents d'un lieu de résidence à l'autre, de l'estime de soi, du besoin de soutien et d'encadrement ou encore de la discrimination et de la violence dont plusieurs femmes font l'objet. Aucune de ces problématiques n'est simple et chacune prend des orientations particulières selon l'âge des informatrices, leurs expériences personnelles et leur milieu de vie.

Les informatrices de Montréal et en région ont en commun le fait d'avoir accumulé de nombreux lieux de résidence, comme on l'a déjà souligné. Elles ont résidé en moyenne dans trois ou quatre localités différentes pendant des périodes variant de quelques mois à quelques années. La poursuite des études justifient souvent ces déplacements, mais d'autres raisons ont également été invoquées, notamment le déménagement de la famille, le placement dans un foyer d'accueil, la recherche d'un emploi en ville, la fuite d'un conjoint violent, etc.

Le phénomène est loin d'être isolé; en fait, il est commun à l'ensemble des informatrices : les femmes des régions ont parfois vécu dans des grandes villes comme Montréal et Québec avant de réintégrer leur communauté; des femmes de Montréal, nées pour la plupart dans une communauté, ont fait de fréquents aller-retour entre cette communauté et la ville en résidant, quelque temps, dans d'autres localités. La singularité des parcours scolaire et professionnel doit aussi être envisagé à la lumière de la grande mobilité de ces femmes. Quitter sa communauté, s'installer à l'extérieur, revenir pour repartir ont nécessairement des effets sur le cheminement scolaire et professionnel.

Une autre des dimensions mise au jour lors de l'enquête concerne la délicate question des problèmes sociaux. En cours d'entrevue et sans que des questions aient été formulées à cet égard, les femmes des régions ont abondamment parlé d'alcoolisme, de drogue, de violence conjugale ou familiale, de divorce, de négligence parentale, d'agression, d'inceste ou de viol. Ces problématiques sont inhérentes à l'ensemble de leurs expériences de vie, que celles-ci soient abordées sous l'angle du parcours scolaire ou du parcours en emploi. Ces situations, disent-elles, toutes aussi difficiles et traumatisantes les unes que les autres, ont miné leur confiance en soi et leur assurance face au monde extérieur. Dès lors, l'intégration dans un milieu de travail non autochtone ou à l'école, lorsque la maîtrise d'une langue seconde est essentielle, devient un défi que plusieurs ne peuvent surmonter seules.

Lorsqu'elles jettent un regard sur leurs expériences passées (abandon des études, perte d'un emploi), ces femmes sont nombreuses à constater qu'elles auraient voulu, à certains moments, un plus grand soutien de la part de leurs proches, davantage de support et d'encouragement. Et, ajoutent-elles, elles avaient si peu de modèles dont elles pouvaient s'inspirer lorsqu'elles étaient jeunes. À l'inverse, les femmes qui ont poursuivi des études postsecondaires ou celles qui occupent un emploi au sein des communautés affirment avoir bénéficié d'un tel soutien et plus encore, sont conscientes aujourd'hui d'être des modèles pour les jeunes générations.

Faits saillants et synthèse du chapitre

Ce chapitre avait comme principal objectif de décrire et de caractériser la clientèle féminine autochtone des programmes d'employabilité à Montréal et en région. Bien que les échantillons soient modestes, leur analyse a permis de documenter certaines des tendances actuelles et de mettre au jour des situations nouvelles ou, à tout le moins, d'attirer l'attention sur des éléments d'information moins connus. Les résultats de cette analyse sont résumés sous 20 rubriques synthèses.

Bien que les femmes autochtones de Montréal soient originaires, dans une proportion de 81 p. 100 d'une communauté autochtone, leur situation familiale se distingue sur plusieurs plans de celle des femmes des régions.

Elles ont en effet moins d'enfants en moyenne (1,2 comparativement à 2,7 en région). Cette situation est principalement dû au fait que le nombre de femmes sans enfant est plus élevé à Montréal (1 sur 2) qu'en région (1 sur 5). Le nombre de célibataires est également plus élevé à Montréal et, globalement, les femmes de Montréal sont plus jeunes que les femmes des régions.

Avant de s'installer à Montréal, les informatrices ont vécu à plusieurs endroits.

La présence à Montréal est généralement l'aboutissement de plusieurs déplacements : trois informatrices sur quatre ont vécu dans au moins trois villes différentes avant de s'établir ou de revenir à Montréal. Ce sont les informatrices originaires des communautés rurales ou isolées (dans une proportion de 75 p. 100) qui cumulent le plus grand nombre de lieux de résidence. La moitié des informatrices en région, bien que résidant au moment de l'entrevue dans leur communauté d'origine dans une proportion de 85 p. 100, cumulent aussi plusieurs lieux de résidence.

La langue maternelle joue un rôle déterminant dans le fait de poursuivre ou non des études postsecondaires.

Les données recueillies à Montréal sont très claires : sept des 10 femmes ayant entrepris des études postsecondaires ont le français ou l'anglais comme langue maternelle. Les quatre femmes de l'échantillon montréalais ayant fréquenté l'université ont toutes le français comme langue maternelle.

Le bilinguisme (français et anglais) est très répandu parmi la clientèle des femmes autochtones de Montréal.

Un haut taux de bilinguisme au travail a été observé chez les informatrices de Montréal : 35 p. 100 des informatrices utilisent le français et l'anglais dans leur emploi. Un important taux de bilinguisme (langue autochtone et français ou anglais) a aussi été observé en région (59 p. 100).

Les femmes autochtones de Montréal sont, en moyenne, plus scolarisées que leurs consoeurs des communautés.

Une informatrice sur cinq à Montréal n'a pas terminé ses études secondaires; la proportion augmente à deux sur trois en région. Par ailleurs, les femmes de Montréal, dans une proportion de 38 p. 100, ont entrepris des études postsecondaires; la proportion est de 21 p. 100 en région. Quatre femmes de Montréal ayant poursuivi des études universitaires détiennent un certificat ou un diplôme alors qu'en région, deux informatrices ont obtenu un certificat d'enseignement en milieu autochtone.

En région, même si le niveau de scolarité est généralement moindre qu'à Montréal, une différence importante marque le profil des plus jeunes et celui des aînées.

Toutes les informatrices en région qui ont entrepris des études postsecondaires ont moins de 35 ans. Les femmes dont le dernier niveau de scolarité est le primaire ont plus de 45 ans.

Le cheminement scolaire des informatrices en milieu urbain et en région se caractérise de manière significative par de nombreux déplacements et par de fréquentes interruptions des études.

Huit femmes sur 10 ont fréquenté une école à l'extérieur de leur communauté. Les deux tiers des informatrices ont abandonné puis repris leurs études à un moment ou à autre. Pour la plupart, il s'agit d'une situation qui s'est répétée.

Dans une proportion de 78 p. 100, les emplois occupés par les femmes de Montréal ont été obtenus dans le cadre d'un programme d'employabilité.

Au moment de l'entrevue, 18 femmes sur 26 occupaient un emploi. Dans 14 cas, il s'agissait d'un emploi obtenu dans le cadre d'un programme.

Dans une proportion de 42 p. 100, les emplois occupés par les femmes en région ont été obtenus dans le cadre d'un programme d'employabilité.

Au moment de l'entrevue, 24 femmes sur 34 en région occupaient un emploi et dans 10 cas, il s'agissait d'un emploi obtenu dans le cadre d'un programme.

Les emplois à temps plein sont les plus répandus tant à Montréal qu'en région.

Dans une proportion de 83 p. 100 à Montréal et de 63 p. 100 en région, l'emploi occupé au moment de l'entrevue était un emploi à temps plein.

La participation à un programme ne cantonne pas nécessairement les femmes, à Montréal ou en région, dans des secteurs d'emploi plus faiblement rémunérés.

À Montréal et en région, la moitié des femmes dont le revenu personnel annuel est supérieur à 20 000 dollars participe à un programme d'employabilité. Dans une proportion de 33 p. 100, les programmes donnent accès à un revenu supérieur par rapport aux emplois hors programme.

En région, l'âge plus que la scolarité a une incidence sur le fait d'avoir un revenu annuel supérieur à 20 000 dollars.

Alors qu'à Montréal, il est possible d'établir une corrélation entre la scolarité et le revenu (par exemple les femmes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires ont un revenu personnel inférieur à 20 000 dollars), la situation est différente en région. En effet, parmi les femmes âgées de plus de 45 ans qui, pour la plupart, n'ont pas terminé leurs études secondaires, la moitié indique un revenu supérieur à 20 000 dollars. Les femmes plus jeunes qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou collégiales déclarent quant à elles un revenu de moins de 12 000 dollars.

Dans une proportion de 83 p. 100 à Montréal, l'employeur est une organisation autochtone.

La spécificité des échantillons constitués explique en partie ces résultats. En effet, dans le cas de Montréal, les informatrices ont été recrutées principalement au sein d'organisations autochtones. Néanmoins, il est relativement récent que des organisations autochtones agissent, en plein coeur de Montréal, à titre d'employeurs. Et il y a tout lieu de prévoir, avec la croissance de la population autochtone, que de nouveaux emplois seront créés au sein de ces organisations au cours des prochaines années. Il s'agit d'un nouveau marché de l'emploi.

Dans une proportion de 80 p. 100 en région, l'employeur est une organisation autochtone.

Cette situation est encore moins surprenante en région. Le marché de l'emploi dans les communautés autochtones, même s'il est souvent limité, s'est quand même un peu développé ces dernières années à la faveur de la dévolution des responsabilités et de la prise en charge des services par les autorités locales et régionales.

Plusieurs informatrices ont connu un cheminement en emploi irrégulier.

Plusieurs informatrices présentent un parcours en emploi entrecoupé de périodes de chômage ou d'aide sociale, d'arrêts pour s'occuper de leurs enfants et de retours répétés aux études. Cette situation est surtout caractéristique des femmes de plus de 35 ans et de celles qui sont faiblement scolarisées.

La conciliation travail-famille se fait, semble-t-il, sans grande difficulté pour la plupart des informatrices en région.

Pour la plupart des informatrices en région, la question du gardiennage s'est réglée aisément : un membre de leur famille proche peut se charger des enfants. La situation est différente pour les informatrices en provenance de Montréal. Ces dernières ont fait part de difficultés à trouver une solution à la garde des enfants, de la fatigue et du stress liés à la double tâche, du sentiment de culpabilité lié à l'obligation de faire garder leurs enfants, etc.

La provenance, plus que l'appartenance, constitue un facteur de différenciation au sein de la clientèle féminine autochtone.

Des différences importantes ont été constatées dans le profil des femmes originaires des communautés en région ou de milieux isolés par rapport aux femmes qui proviennent de communautés méridionales. Ces différences s'expriment principalement sur le plan de la scolarité (en moyenne moins élevée), de la langue maternelle (autochtone) et des expériences de travail (plus limitées).

À Montréal, l'âge constitue un facteur de différenciation de la clientèle féminine autochtone.

L'âge des femmes a vraisemblablement une incidence sur l'occupation, le revenu et la vie familiale. Par rapport à leurs aînées, les femmes de moins de 35 ans ont généralement atteint un plus haut niveau de scolarité, elles sont plus nombreuses à être inscrites aux études à temps plein et elles vivent moins souvent en situation de monoparentalité. Par contre, leur revenu est, en moyenne, inférieur à celui de leurs aînées.

En région, l'âge constitue aussi un facteur de différenciation de la clientèle féminine autochtone.

Il est plus fréquent, chez les femmes âgées de plus de 35 ans en région, de se retrouver en situation de monoparentalité. Le revenu annuel personnel est également plus élevé parmi ces classes d'âge. Au plan de l'emploi, ces femmes sont très présentes au sein de l'administration locale.

Plusieurs informatrices auraient souhaité obtenir davantage de soutien et d'encadrement de leurs proches dans leur cheminement scolaire et professionnel.

Lorsqu'elles considèrent leurs expériences passées (abandon des études, perte d'emploi), les informatrices sont nombreuses à constater qu'elles auraient souhaité obtenir un plus grand soutien de la part de leurs proches. À l'inverse, celles qui ont fait des études postsecondaires ou celles qui ont eu de la facilité à trouver un emploi affirment avoir bénéficié d'un tel soutien.

2 : UTILISATION ET EFFICACITÉ DES PROGRAMMES

Éléments d'information sur les programmes

Les programmes offerts

La plupart des programmes d'employabilité en vigueur ont été instaurés dans la foulée des mesures mises de l'avant au cours des années 1980 par le gouvernement fédéral afin de favoriser le plein emploi et l'égalité des chances. Visant l'intégration au marché du travail de tous les citoyens et citoyennes de manière générale, ces programmes mettent notamment l'accent sur plusieurs clientèles cibles pour lesquelles cette intégration s'avère habituellement plus difficile : les jeunes, les femmes, les minorités visibles, les personnes sous-scolarisées, les personnes pauvres, les Autochtones.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* promulguée en 1986 et amendée en 1996, constitue un excellent exemple de ces mesures; elle incite les organismes privés sous juridiction fédérale, de même que la fonction publique canadienne, à embaucher des membres des minorités visibles, des Autochtones, des personnes ayant une déficience et des femmes (DRHC, 1998).

Parmi la gamme des programmes d'employabilité auxquels participe la clientèle des femmes autochtones rencontrées lors de l'enquête, on distingue trois catégories principales : 1) les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi; 2) les programmes de formation; 3) les programmes d'aide à l'entreprise (tableau 35).

Les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi

Les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi procurent un emploi rémunéré pendant une période déterminée à diverses clientèles, selon que les personnes concernées souhaitent réintégrer le marché du travail à la suite d'une absence de quelques années, selon qu'elles ont peu ou pas d'expérience de travail ou selon qu'elles souhaitent obtenir un emploi dans un secteur particulier. Il existe également des programmes d'emploi qui ciblent spécialement les jeunes et les étudiantes et étudiants.

Ainsi, dans le cas des bénéficiaires de l'aide sociale qui envisagent un retour sur le marché du travail, le Programme d'aide à l'intégration en emploi (PAIE) et le programme Expérience de travail (EXTRA) par exemple, facilitent l'accès à des emplois temporaires ou ponctuels (généralement de trois à six mois) au sein d'organismes publics et privés ou de conseils de bande lorsqu'il s'agit de candidates et de candidats autochtones. Les possibilités d'emplois sont variées : aide familiale, concierge, travail de bureau, plantation d'arbres, aménagement de sentiers, etc.

En général, ces emplois s'accompagnent d'une formation pratique de base. Pendant la durée de l'emploi, la candidate ou le candidat reçoit ses prestations d'aide sociale qui sont supplémentées par l'employeur. Au terme du programme, la personne conserve parfois son emploi ou se voit offrir un autre poste par l'employeur.

Dans le cas d'une clientèle qualifiée, davantage scolarisée ou détenant déjà quelques expériences de travail, la candidate ou le candidat peut être directement intégré dans un milieu de travail; cette personne reçoit alors un salaire versé en partie par l'employeur, en partie par le programme; le programme Carrières en santé de Santé Canada ou le programme Article 25 de l'Assurance-emploi en sont des exemples. Dans le cas du programme Équité en matière d'emploi, le salaire peut être totalement à la charge de l'employeur. Ces programmes s'échelonnent sur trois mois à deux ans, selon le cas.

Des programmes spécifiques d'accès à l'emploi sont aussi destinés aux jeunes qui ont terminé leurs études (ou qui ne sont plus tenus légalement de fréquenter l'école secondaire). C'est le cas de certaines mesures de Stratégie Jeunesse, projet de promotion de l'emploi mis de l'avant par DRHC et qui vise le placement des jeunes âgés de moins de 30 ans. Dans le cas des mesures destinées aux jeunes finissantes et finissants, la totalité du salaire (salaire minimum) est assurée par les fonds du programme.

Stratégie Jeunesse offre également des programmes Carrière-été (anciennement appelés Projet Défi) destinés aux étudiantes et étudiants inscrits à temps plein dans un établissement secondaire ou postsecondaire. Bien qu'en principe ces emplois doivent être liés au domaine d'études des participantes et participants, ce sont plus souvent qu'autrement des emplois de bureau ou des activités de plein air auxquels ont accès les jeunes Autochtones pendant la période estivale.

Les programmes de formation

Les programmes de formation sont tout aussi nombreux et variés que les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi et s'adressent généralement aux prestataires de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi.

Le programme Actions positives pour le travail et l'emploi (APTE), destiné aux bénéficiaires de l'aide sociale, en constitue un exemple au Québec. En vertu de ce programme, une personne apte au travail, mais ne disposant pas des ressources nécessaires pour subvenir à ses besoins ni à ceux de sa famille, peut recevoir une aide financière complémentaire afin de défrayer les coûts liés à la garde de ses enfants, aux frais de transport s'il y a lieu ou à l'achat de matériel, etc. Le programme offre plusieurs types de mesures visant à accroître l'employabilité : mesures de formation; mesures préparatoires à une réintégration au marché du travail; activités communautaires; etc.

Dans les communautés autochtones, les cours de rattrapage scolaire ou les cours de métier (cuisine, menuiserie, techniques de garderie, etc.) sont les plus populaires. Lorsque la formation est offerte dans la communauté même, les cours rassemblent un certain nombre de personnes (au moins une dizaine en général). Très souvent, les formations ainsi proposées répondent à des besoins précis : ouverture d'un restaurant (cours de cuisine), installation d'une garderie (techniques de garde). Cependant, il arrive également qu'une personne fasse une demande afin de suivre une formation particulière à l'extérieur de sa communauté; les frais afférents sont alors assumés par le programme.

Des formations sont également offertes dans le cadre de Stratégie Jeunesse. Des jeunes fréquentant une école secondaire à temps plein ont ainsi la possibilité de participer à un camp scientifique ou de suivre des cours d'entreprenariat en dehors de leurs heures normales de cours (le soir ou l'été); cependant, ils ne reçoivent aucune allocation[14].

Tableau 35. Les programmes d'employabilité : nature et classification[15]

Catégorie générale	Nature du programme	Mesures
Emploi Accès à l'emploi	Réinsertion en emploi	PAIE (Programme d'aide à l'intégration en emploi) EXTRA (Expérience de travail) IEAMU (Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain)
	Intégration en emploi	Équité en matière d'emploi Carrières en santé de Santé Canada Article 25 de l'Assurance-emploi
	Emploi Jeunesse	Stratégie Jeunesse Expérience de travail pour les jeunes
Formation	Rattrapage scolaire, retour aux études, cours de métier	APTE (Actions positives pour le travail et l'emploi) IEAMU (Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain) IPAMT (Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail)
	Camp scientifique Sensibilisation à l'entreprenariat	Stratégie Jeunesse
Aide à l'entreprise	Démarrage	EAC (Entreprise autochtone Canada)
	Fonctionnement	Prêt d'aide à l'entreprise du ministère du Travail et de la Solidarité, Québec

Les programmes d'aide à l'entreprise

Cette troisième catégorie de programmes s'adresse à une clientèle très spécifique puisqu'il faut déjà posséder une entreprise ou avoir le projet d'en créer une prochainement. Si la participante ou le participant satisfait les exigences d'admissibilité du programme, une aide technique ou financière, sous forme de subvention, peut lui être accordée pour financer le démarrage de l'entreprise ou son fonctionnement (subventions salariales par exemple). Les demandes peuvent être présentées à plusieurs organismes ou instances gouvernementales : conseils de bande, Bien-être social, Fonds de lutte à la pauvreté, ministère des Affaires indiennes, Initiative d'emploi des Autochtones en milieu urbain.

L'administration et la gestion des programmes

Les programmes d'employabilité, et notamment les programmes de formation, ne sont pas choses nouvelles en milieu autochtone. Pendant les années 1960 et 1970, le développement économique a été le fer de lance du MAINC. L'objectif était clairement alors de promouvoir l'autosuffisance des communautés. Des cours de toutes sortes étaient offerts partout au Canada : artisanat, fabrication de tentes, boulangerie, plomberie, électricité, machinerie

lourde, comptabilité, etc. Ces cours ont eu dans l'ensemble un succès certain, non pas parce qu'ils ont favorisé, sauf exceptions, l'indépendance économique ou la création d'emplois permanents, mais bel et bien parce qu'ils suscitaient une synergie au sein des communautés. C'est un peu la même situation qui se reproduit aujourd'hui avec les formations de groupe.

À partir des années 1980, les pressions exercées par des organisations autochtones qui souhaitaient prendre en main leur développement économique se sont intensifiées; cependant, ce n'est qu'au début des années 1990 que le véritable processus de dévolution des pouvoirs a débuté, avec *Les chemins de la réussite.* Cette stratégie de prise en charge des services de formation et d'emploi destinés à la clientèle autochtone s'inscrivait, de la part du gouvernement, dans un contexte général de mise en valeur de la main-d'oeuvre canadienne et des partenaires gouvernementaux intervenant, à un titre ou à un autre, dans le domaine de l'emploi ou de la formation (MASC, 1989; MEIC, 1990).

Cette stratégie préconisait notamment la décentralisation des services. Dans cette optique, les budgets de *Chemins de la réussite* étaient administrés par des commissions autochtones de gestion locale (CAGL), qui identifiaient également les priorités de formation de la localité et les types de clientèles cibles et qui répartissaient les fonds disponibles selon les besoins : orientation, aide aux demandeurs d'emploi, préparation des entrevues, évaluation des compétences.

En vigueur de 1991 à 1996, la stratégie *Les chemins de la réussite* a été perçue, autant par le gouvernement canadien que par les instances autochtones, comme une étape transitoire vers une complète administration des questions relatives à l'emploi par les Autochtones. Pendant cette période, le gouvernement canadien souhaitait agir à titre de conseiller et de bailleur de fonds, mais en se retirant peu à peu du dossier (MAINC, 1995; MTPSC, 1997).

En 1996, faisant suite à ses engagements, le gouvernement du Canada a conclu une série d'ententes cadres en matière d'emploi avec l'Assemblée des Premières nations, le Ralliement national des Métis et Inuit Tapirisat du Canada. Ces ententes nationales ont conduit à l'élaboration d'ententes bilatérales régionales avec les Premières nations. Plus de 50 ententes bilatérales ont été signées jusqu'à présent au Canada.

L'accord bilatéral régional intervenu avec l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador (APNQL) a été signé en janvier 1996 (CDRHPNQ 1997). Depuis lors, les argents consentis à la plupart des Autochtones du Québec pour financer des projets d'emploi ou de formation sont administrés par la Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec (CDRHPNQ), une composante de l'APNQL. Ainsi, les programmes autrefois gérés dans le cadre de la stratégie *Les chemins de la réussite* relèvent aujourd'hui de la CDRHPNQ. Cet organisme a également obtenu la gestion du volet autochtone de Stratégie Jeunesse, qui comporte cinq programmes qui ciblent spécifiquement les jeunes Inuit et les jeunes Amérindiens des Premières nations.

L'accord ratifié avec l'APNQL concerne une trentaine de communautés autochtones provenant de neuf Premières nations (Abénaquis, Algonquins, Atikamekw, Hurons-Wendats, Micmacs, Malécites, Mohawks, Montagnais-Innus et Naskapis). Cependant, il

s'applique également aux Autochtones qui vivent à Montréal et dans la ville de Québec. Toutefois, le groupe inuit, la Première nation crie ainsi que trois communautés algonquines ont décidé de signer respectivement leur propre entente.

La CDRHPNQ se concentre sur l'intégration des Autochtones au marché du travail. Les membres de cet organisme sont les commissions locales des Premières nations (CLPN), qui représentent 29 communautés, deux milieux urbains (Montréal[16] et Québec), le Regroupement des centres d'amitiés autochtones du Québec (RCAQ) et l'AFAQ.

Le fonctionnement des CLPN s'apparente à celui des anciennes CAGL des *Chemins de la réussite*. Elles emploient souvent d'ailleurs le même personnel qu'à l'époque. Ce sont ces commissions locales qui décident des priorités, des types de bénéficiaires et des sommes allouées aux divers services. Les différentes CLPN sont invitées à forger et à entretenir des liens mutuels afin d'échanger des idées et des façons de faire. À cet effet, elles partagent des objectifs communs et favorisent des mesures d'employabilité communes (Whiteduck, 1996).

- *Soutien et conseil*. Cette première mesure vise à ce que les agents d'emploi acquièrent une information complète et pertinente du marché du travail afin de pouvoir orienter adéquatement les clientèles.

- *Formation et perfectionnement*. Cette deuxième mesure permet à la clientèle d'acquérir des compétences personnelles et professionnelles liées au type d'emploi envisagé.

- *Stabilisation de la main-d'oeuvre*. Cette troisième mesure s'adresse aux employeurs afin qu'ils puissent s'adapter aux changements du marché du travail, soit en enrichissant les compétences de leurs employés, soit en engageant une main-d'oeuvre plus nombreuse, etc.

- *Employabilité*. Cette dernière mesure vise à fournir à des personnes sans emploi des moyens de faciliter leur intégration au travail. Elle vise également à encourager la création d'entreprises et de partenariats locaux susceptibles de stimuler la création d'emploi.

Les défis associés à la mise en oeuvre de l'accord bilatéral régional sont nombreux et reposent en bonne partie sur les épaules des agents locaux, soit deux ou trois personnes dans chaque communauté, rarement davantage. Il leur appartient de bien connaître la situation du marché du travail aux niveaux local, régional et provincial, de se familiariser avec les multiples programmes existants, de créer des outils pour venir en aide à la clientèle, de recevoir et de traiter les demandes, d'assurer le suivi des dossiers, de promouvoir des partenariats avec des employeurs éventuels, de gérer les budgets et de préparer les rapports administratifs, les bilans et les évaluations.

Un défi en particulier se pose quant aux Autochtones qui résident hors communauté. Les budgets dévolus à cette clientèle représentent quelque 8 p. 100 du budget total de l'accord; c'est peu, compte tenu que selon les chiffres officiels, plus de 20 p. 100 de la population autochtone est dans cette situation. Qui plus est, seules les villes de Montréal et de Québec sont visées par cet accord à l'heure actuelle. Les clientèles autochtones grandissantes des villes de Hull, La Tuque et Val-d'Or ne peuvent donc en bénéficier.

Le gouvernement fédéral continue néanmoins de jouer un rôle important dans la gestion de plusieurs programmes : Carrières en santé (Santé Canada), Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain (DRHC), Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail (MAINC), Programme d'emploi pour les personnes autochtones (MAINC), Programme de maîtrise autochtone (MAINC), entre autres. Le gouvernement canadien assume également certaines responsabilités liées à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (DRHC). L'administration de ces programmes peut aussi faire l'objet d'ententes ponctuelles avec les autorités autochtones. C'est le cas de l'Initiative d'emploi pour les Autochtones en milieu urbain qui est administrée au Québec par l'AFAQ.

La participation aux programmes d'employabilité

La prochaine section de ce rapport rend compte de l'utilisation des programmes d'employabilité. Étant donné qu'un des critères sur lesquels s'est basée la sélection des informatrices était d'avoir participé à au moins un programme au cours des dernières années, l'accent est mis sur la nature et le type d'utilisation que font les informatrices des programmes qui sont à leur disposition.

À Montréal

Les résultats de l'enquête quant à la participation aux programmes sont clairs : les programmes d'employabilité sont très populaires en milieu urbain puisque les 26 informatrices ont participé à 89 programmes distincts, soit une moyenne de 3,4 par informatrice[17]. Une faible proportion (19 p. 100) n'a participé qu'à un seul programme. La participation à deux, à trois et à quatre programmes a été le fait de 15 informatrices sur 26, soit une proportion de 57 p. 100; dans six cas, les informatrices ont même participé à cinq programmes et plus (tableau 36).

Tableau 36. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)

N^bre classe d'âge	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 ans	-	-	1	-	-	-	-	-
20-24 ans	1	-	1	1	1	-	-	-
25-29 ans	1	-	-	1	-	-	1	1
30-34 ans	-	1	1	-	-	-	-	-
35-39 ans	1	1	2	2	1	-	-	-
40-44 ans	2	2	-	1	-	-	-	1
45-49 ans	-	-	-	-	1	-	-	-
50-54 ans	-	-	1	-	-	-	-	-
Total	**5**	**4**	**6**	**5**	**3**	**0**	**1**	**2**
Pourcentage	**19**	**15**	**23**	**19**	**12**	**0**	**4**	**8**

Une corrélation entre le taux de participation et l'âge révèle que les femmes de moins de 40 ans ont davantage participé à des programmes que leurs consoeurs plus âgées (tableau 36). Cette affirmation se confirme lorsqu'on analyse les données recueillies auprès de femmes n'ayant jamais participé à des programmes d'employabilité : trois sur quatre ont plus de 50 ans et six sur huit ont plus de 40 ans. Une corrélation peut également être établie

entre la participation et l'appartenance à une Première nation. Comme le montre le tableau 37, les femmes ayant participé à un grand nombre de programmes (cinq et plus) sont issues de communautés rurales et isolées.

Parmi la gamme des programmes auxquels ont participé les informatrices, ceux relatifs à l'emploi et l'accès à l'emploi semblent avoir suscité davantage d'intérêt puisque 85 p. 100 des répondantes affirment y avoir participé au moins une fois (tableau 38). Les programmes de formation ont attiré moins de participantes à Montréal (une proportion de 35 p. 100) (tableau 39). Quant aux programmes d'aide à l'entreprise, seuls deux cas ont été répertoriés dans l'échantillon.

Tableau 37. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'appartenance et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)

Première nation ou groupe d'appartenance	1	2	3	4	5	6	7	8
Abénaquis	-	-	1	-	-	-	-	-
Algonquins	1	-	-	-	2	-	-	-
Atikamekw	-	2	-	-	-	-	-	-
Cris	-	-	-	-	1	-	-	-
Hurons-Wendats	-	1	1	1	-	-	-	-
Micmacs	1	-	-	-	-	-	-	-
Mohawks	2	-	-	-	-	-	-	-
Montagnais-Innus	-	1	3	1	-	-	1	2
Naskapis	-	-	-	1	-	-	-	-
Inuit	-	-	1	1	-	-	-	-
Autres	1	-	-	1	-	-	-	-
Total	**5**	**4**	**6**	**5**	**3**	**0**	**1**	**2**
Pourcentage	**19**	**15**	**23**	**19**	**12**	**0**	**4**	**8**

Dans la catégorie des programmes d'emploi, les mesures relatives à l'intégration et à la réinsertion retiennent l'attention puisque les informatrices, dans une proportion de 69 p. 100, y ont participé au moins une fois. Ces mesures sont principalement le fait de femmes âgées de 20 à 44 ans. Quant au programme Équité en matière d'emploi, il est peu présent au sein de l'échantillon car seulement trois femmes ont bénéficié de cette formule.

Les informatrices ont également été inscrites dans une proportion de 35 p. 100 à des programmes destinés aux étudiantes, soit dans leur communauté, soit pendant leur séjour à Montréal. La majorité d'entre elles, jeunes ou d'âge moyen, a participé à plus d'un programme étudiant. Elles proviennent principalement des communautés rurales ou isolées : Algonquins, Cris, Montagnais-Innus et Naskapis. Les programmes de Stratégie Jeunesse, qui incluent emplois étudiants et emplois pour les jeunes ainsi que des camps scientifiques, sont dans l'ensemble plus populaires auprès des femmes âgés de moins de 30 ans issues de communautés isolées.

Tableau 38. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (étudiant, jeunesse, réinsertion à l'emploi, intégration à l'emploi)

N^bre classe d'âge	Aucune participation	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 ans	-	-	1	-	-	-	-	-	-
20-24 ans	-	1	-	2	1	-	-	-	-
25-29 ans	-	1	-	-	1	-	-	2	-
30-34 ans	1	-	-	1	-	-	-	-	-
35-39 ans	1	2	-	2	1	1	-	-	-
40-44 ans	1	3	1	-	-	-	-	-	1
45-49 ans	1	-	-	-	-	-	-	-	-
50-54 ans	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Total	**4**	**7**	**2**	**6**	**3**	**1**	**0**	**2**	**1**
Pourcentage	**15**	**27**	**8**	**23**	**11**	**4**	**0**	**8**	**4**

Tableau 39. Distribution de l'échantillon du milieu urbain selon l'âge et la participation à des programmes de formation (incluant le rattrapage scolaire, la formation professionnelle et la formation jeunesse)

N^bre classe d'âge	Aucune participation	1	2	3	4	5
15-19 ans	-	1	-	-	-	-
20-24 ans	2	2	-	-	-	-
25-29 ans	4	-	-	-	-	-
30-34 ans	1	-	1	-	-	-
35-39 ans	5	1	-	1	-	-
40-44 ans	4	-	1	1	-	-
45-49 ans	-	-	-	-	-	1
50-54 ans	1	-	-	-	-	-
Total	**17**	**4**	**2**	**2**	**0**	**1**
Pourcentage	**65**	**15**	**8**	**8**	**0**	**4**

En région

Les informatrices en région ont participé globalement à 105 programmes, soit une participation moyenne à trois programmes par informatrice, proportion moins élevée que les citadines qui cumulent une moyenne individuelle de 3,4 programmes. Il ne semble pas y avoir de différences importantes entre les classes d'âge et les lieux de résidence (dans la communauté et à l'extérieur) en ce qui a trait à la participation (tableaux 40 et 41).

Les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi en région (tableau 42) ont rejoint un moins grand nombre d'informatrices (56 p. 100) que les programmes de formation (71 p. 100) (tableau 43). Il faut toutefois préciser que les informatrices cumulent davantage de

participations individuelles aux programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (souvent trois, quatre, voire cinq fois) qu'aux formations.

Tableau 40. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)

N^bre classe d'âge	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15-19 ans	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24 ans	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
25-29 ans	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
30-34 ans	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
35-39 ans	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-
40-44 ans	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
45-49 ans	2	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-
50-54 ans	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-
55 ans et +	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-
Total	**11**	**8**	**4**	**1**	**4**	**1**	**2**	**2**	**-**	**-**	**1**
Pourcentage	**32**	**23**	**12**	**3**	**12**	**3**	**6**	**6**	**-**	**-**	**3**

Tableau 41. Distribution de l'échantillon en région selon l'appartenance et la participation à des programmes d'employabilité (tous types confondus)

Appartenance	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Com. montagnaise	5	5	-	-	-	1	2	1	-	-	-
Com. algonquines	6	1	3	1	3	-	-	1	-	-	-
Hors communauté	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	1
Total	**11**	**8**	**4**	**1**	**4**	**1**	**2**	**2**	**-**	**-**	**1**
Pourcentage	**32**	**23**	**12**	**3**	**12**	**3**	**6**	**6**	**-**	**-**	**3**

Lorsque l'on compare les données recueillies en région et à Montréal, on constate des différences importantes quant à la participation aux différents types de programmes. Par exemple, 71 p. 100 des informatrices en région ont déclaré avoir déjà participé au moins une fois à un programme de formation; or, c'est le cas de seulement 29 p. 100 des femmes en milieu urbain. Inversement, les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi attirent moins la clientèle en région (56 p. 100) qu'en ville (85 p. 100). Quant aux programmes d'aide à l'entreprise, ils sont peu fréquentés, que ce soit en région (6 p. 100) ou à Montréal (8 p. 100).

Une différence se remarque entre les informatrices des communautés et celles qui résident à proximité de celles-ci en ce qui a trait au type de programmes. Ces dernières participent davantage aux programmes d'emploi que leurs consoeurs des communautés. Elles sont toutefois aussi nombreuses à s'inscrire à des formations.

Parmi les programmes d'emploi, ce sont ceux liés à la réinsertion et à l'intégration qui ont suscité le plus d'intérêt auprès des femmes en région : 47 p. 100 d'entre elles y ont participé au moins une fois. Cette proportion est plus faible que celle relevée à Montréal (69 p. 100).

Les programmes d'emploi de Stratégie Jeunesse ont également été moins fréquentés en région (15 p. 100) qu'à Montréal (35 p. 100). Le fait que ces emplois sont préférablement réservés à des étudiantes et étudiants inscrits à plein temps aux études et qui ont un bon dossier scolaire pourrait expliquer leur popularité plus forte parmi la clientèle plus scolarisée de la ville. Quant au programme Équité en matière d'emploi, il est peu connu en région. Seules deux femmes y ont participé : elles ont grandi et résident hors communauté.

Tableau 42. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi (étudiant, jeunesse, réinsertion à l'emploi, intégration à l'emploi)

N^bre classe d'âge	Aucune participation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
15-19 ans	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24 ans	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
25-29 ans	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
30-34 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39 ans	4	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
40-44 ans	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45-49 ans	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50-54 ans	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
55 ans et +	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Total	**15**	**9**	**4**	**1**	**2**	**-**	**-**	**-**	**1**	**-**	**-**	**2**
Pourcentage	**44**	**26**	**12**	**3**	**6**	**-**	**-**	**-**	**3**	**-**	**-**	**6**

Parmi les programmes de formation, ce sont les formations professionnelles (de préférence les cours de rattrapage scolaire) qui ont retenu l'intérêt des informatrices en région : une proportion de 56 p. 100 y a participé au moins une fois alors que 24 p. 100 des femmes cumulent plus d'une participation. De plus, les femmes de la communauté montagnaise-innue (dans une proportion de deux sur trois) y ont participé davantage que les informatrices algonquines (une proportion de une sur deux) (tableau 43).

Tableau 43. Distribution de l'échantillon en région selon l'âge et la participation à des programmes de formation (incluant le rattrapage scolaire, la formation professionnelle et la formation jeunesse)

N^bre classe d'âge	Aucune participation	1	2	3	4	5	6	7	8
15-19 ans	2	1	1	-	-	-	-	-	-
20-24 ans	3	1	-	-	-	-	-	-	-
25-29 ans	2	2	-	-	-	-	-	-	-
30-34 ans	-	1	-	-	1	-	-	-	-
35-39 ans	1	3	1	1	-	-	-	-	-
40-44 ans	1	2	-	-	-	-	-	-	-
45-49 ans	1	1	2	-	-	-	-	-	1
50-54 ans	-	1	1	1	-	-	-	-	-
55 ans et +	-	1	2	-	-	-	-	-	-
Total	**10**	**13**	**7**	**2**	**1**	**-**	**-**	**-**	**1**
Pourcentage	**29**	**38**	**21**	**6**	**3**	**-**	**-**	**-**	**3**

L'âge semble avoir une incidence à la fois sur la participation et sur la fréquence de cette participation. Les très jeunes femmes ne participent pas à ce programme; les autres y participent de plus en plus au fur et à mesure qu'elles vieillissent. Les informatrices en région ont également participé à des programmes de rattrapage scolaire dans une proportion légèrement plus élevée (18 p. 100) que leurs consoeurs des villes (15 p. 100). L'âge semble également avoir une incidence ici puisque ces programmes sont davantage le fait des femmes d'âge moyen (35 à 39 ans) et des plus âgées (50 à 54 ans). Quant aux cours de formation de Stratégie Jeunesse, ils ont été peu fréquentés en région (6 p. 100).

Le discours des informatrices sur les programmes

Cette troisième section de ce second chapitre est dérivé des données qualitatives. Le discours des informatrices quant à l'utilisation et à l'efficacité des programmes a été analysé à l'intérieur de 10 thématiques :

- l'accessibilité et l'admissibilité;
- l'intérêt;
- la durée;
- l'abandon;
- les allocations;
- le programme d'emploi dans un milieu de travail non autochtone;
- le programme de formation dans un milieu non autochtone
- les programmes dans un milieu autochtone;
- les retombées des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi;
- les retombées des programmes de formation.

Bien que cette analyse ait tenu compte des deux corpus d'information dont disposait l'équipe de recherche, la présentation des résultats, dans les prochaines pages, n'obéit pas à la dualité ville/région. En effet, les corpus ne sont pas à ce point distincts qu'une double présentation aurait été justifiée. Par contre, certains thèmes concernent davantage un échantillon plutôt que l'autre; le cas échéant, on le précise. Le thème de l'accessibilité, par exemple, propose un contenu beaucoup plus pertinent pour les informatrices de Montréal puisque dans une communauté, qui est essentiellement un milieu fermé, l'information à propos des programmes offerts ou disponibles circule beaucoup plus facilement.

Dans la même optique, les commentaires formulés par les informatrices au sujet des programmes n'ont pas été regroupés selon qu'ils étaient favorables ou non. Les auteures ont plutôt cherché à dégager, à travers les expériences vécues par ces informatrices, la nature des enjeux que posent les programmes d'employabilité et, par extension, l'intégration au monde du travail.

L'accessibilité et l'admissibilité

Les programmes rejoignent-ils une clientèle déjà informée de leur existence, une clientèle déjà en contact avec les organisations autochtones qui gèrent les budgets et administrent les programmes? L'analyse met nettement en évidence deux formules particulières chez les informatrices de Montréal : les contacts déjà établis avec les organisations en question et les réseaux interpersonnels.

> *J'ai commencé ici, je faisais du bénévolat. Puis là quand [le programme] a été ouvert, ils m'ont demandé si j'étais intéressée à travailler ici. (M-39-F-37)*[18]

> *Habituellement moi, je téléphonais à des personnes que je connais et ça arrivait toujours au bon moment. Là, ils disaient : « Ah! il y a peut-être quelque chose pour toi à cette place-là. Donne ton nom. » Alors je le donnais. Puis ça arrivait comme ça. (M-04-F-38)*

En région, et notamment dans les communautés, l'information circule rapidement parmi les parents et les amis; c'est en général de cette manière que les informatrices entendent parler des formations qui sont offertes ou des possibilités d'obtenir un emploi par le biais d'un programme.

> *C'est [X] qui m'a parlé de ce cours-là. Il m'a dit va donc t'inscrire, tu serais bonne là-dedans [techniques de garderie]. C'est vrai, j'ai toujours aimé ça les enfants. Alors je suis allée donner mon nom. (R-10-F-25)*

Cependant, il arrive également que les femmes apprennent l'existence d'un programme par l'intermédiaire des centres locaux d'emploi qui distribuent des brochures porte à porte dans les communautés, utilisent les babillards des édifices publics ou diffusent de l'information par la radio communautaire.

De toute évidence, les informatrices n'ont rencontré aucun obstacle important pour accéder non pas tant à l'information qu'aux programmes eux-mêmes. Tout au plus parlent-elles d'un mauvais moment à passer lorsque l'employeur éventuel sollicite une entrevue avec la candidate :

> *Oui, j'ai passé plusieurs entrevues (...) ce n'est pas toujours évident. Je n'étais jamais préparée. Aujourd'hui on se prépare, mais avant ça, je ne connaissais pas ça me préparer. C'est une torture les entrevues, surtout la première fois que tu t'en vas travailler. Quand tu dis, je veux travailler, je ne veux pas rester sur le bien-être social pour le restant de mes jours. Tu sais des fois, il y a des questions comme « c'est quoi tes qualités? » « J'en n'ai pas de qualités! Mais j'ai bien des défauts par exemple » (rires). (M-28-F-38)*

En général cependant, les démarches d'inscription sont facilitées par l'organisme d'accueil, en particulier lorsqu'il s'agit d'une organisation autochtone. Et elles le sont encore davantage quand la condition première d'admissibilité est justement d'être autochtone.

> *Au début je ne savais pas que ça existait l'AMAM, l'Association de la main-d'oeuvre autochtone de Montréal. [Elle] m'a dit « ça t'intéresses-tu de venir*

> *travailler pour le projet? Tu commencerais au mois de mai. Tu te ferais payer sur une subvention par l'AMAM ». Je ne savais même pas que ça existait. Puis comme l'autre programme pour les femmes autochtones, je ne savais pas qu'ils donnaient des subventions pour les femmes qui travaillaient. Ça c'est [une autre] qui m'en a parlé. [Ce sont] des choses dont je n'étais pas au courant. (M-41-F-27)*

La situation devient plus problématique et partant plus complexe lorsque les conditions d'admissibilité sont liées à la formation scolaire et aux compétences d'une part, ou à des considérations administratives d'autre part. Le bassin des emplois disponibles étant limité, il n'est pas toujours possible d'offrir à la clientèle un emploi en lien direct avec la scolarité.

> *Comme quand je travaillais [au programme Équité], on m'a offert la permanence sur mon poste, mais ce n'était pas du tout ça que je voulais faire. Je ne me sentais pas valorisée dans ce que je faisais et je me disais que j'étais capable de faire plus alors j'ai donné ma démission. (M-30-F-30)*

Cependant, sur le plan de la scolarité, il est beaucoup plus fréquent que les informatrices aient eu à renoncer à un emploi parce qu'elles ne possédaient pas les préalables scolaires exigés, le principal étant généralement de détenir un diplôme. Même dans le cas où il s'agit d'un diplôme d'études secondaires, comme on l'a vu, il s'agit d'un obstacle important notamment en région et, plus globalement, pour les femmes plus âgées, qu'elles proviennent de Montréal ou d'une région.

Les conditions d'admissibilité qui suscitent le plus de commentaires et le plus d'incompréhension sont clairement celles qui sont liées à des restrictions administratives. De manière générale, les informatrices acceptent plus difficilement d'être écartées d'un programme (par exemple l'Article 25) parce qu'elles ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, ou parce qu'elles n'ont pas touché de prestations au cours des trois dernières années, ou encore parce qu'elles ont suivi une formation au cours de la dernière année (ce qui les disqualifie d'ailleurs pour une deuxième). Elles veulent travailler disent certaines, mais le système ne les aide pas en ne reconnaissant pas les efforts qu'elles déploient pour s'en sortir.

L'intérêt

L'insatisfaction que suscitent les critères d'admissibilité est sans doute exacerbée par le fait que la notion même de programme est souvent obscure pour les informatrices. À preuve, la forte proportion d'entre elles qui ont affirmé, lorsqu'elles ont été contactées la première fois, ne jamais avoir participé à des programmes. Dans le courant de la conversation, il s'est avéré que de nombreuses femmes avaient effectivement participé non seulement à un programme, mais à plusieurs. À l'inverse, quelques informatrices faisaient peu de différence entre un programme de formation professionnelle et un cours d'épanouissement personnel ou de yoga, par exemple.

Lorsque cette question a été approfondie lors des entrevues, il est clairement apparu que le programme d'accès à l'emploi, peu importe sa nature, était souvent perçu comme un emploi et non comme une étape à franchir, une occasion d'apprentissage. Nulle surprise de

constater dans ce contexte que très peu d'informatrices savent le nom du programme auquel elles s'inscrivent et encore moins celui des organisations qui les parrainent. Nulle surprise non plus de constater que les restrictions administratives auxqueiles certaines font face suscitent parfois incompréhension et insatisfaction.

Elles ne savent pas davantage d'où provient leur salaire. Peut-être s'agit-il du conseil de bande? Peut-être s'agit-il du ministère des Affaires indiennes? Les transferts récents entre les instances gouvernementales et les autorités autochtones quant à l'administration des programmes ne sont absolument pas connus, les informatrices semblant même fort peu préoccupées par ces questions.

Le programme d'accès à l'emploi EST véritablement perçu comme un emploi. Il est un emploi disponible, au même titre que n'importe quel autre emploi pour lequel on sollicite des candidates ou des candidats. Cette perception est commune, bien qu'à des degrés différents, aux informatrices de la ville comme à celles en région. Cependant, elle est sans doute fondée sur les expériences vécues au sein des communautés. Les femmes qui arrivent en ville, sauf les très jeunes, ont déjà acquis des expériences d'emploi ou de formation dans leur communauté d'origine; ces expériences colorent leur vision du monde du travail et ce, même après plusieurs années en ville.

L'information fournie par quelques personnes-ressources permet aussi de documenter ce phénomène car elles estiment qu'à certaines périodes de l'année, c'est plus de 50 p. 100 de la population active d'une même communauté qui participent à un programme ou à un autre. Il y a si peu d'emplois disponibles, disent-elles, que toutes les possibilités de travailler sont utilisées par la clientèle.

Considéré de l'extérieur, l'intérêt pour les programmes d'emploi est donc fort; cependant, en réalité, l'intérêt dont il s'agit est un intérêt pour le travail, pour le salaire et pour la valorisation que procure l'emploi obtenu. Les informatrices en région, à l'instar des autres femmes de leur communauté, acceptent les emplois qui sont disponibles sans égard pour la formule ou pour le type de travail offert. Elles ne craignent pas en effet les métiers les plus divers dans le domaine de la construction, de la réparation d'appareils électroménagers ou même de la conduite de véhicules lourds. En fait, certaines femmes qui résident en communauté ne redoutent qu'une seule chose : obtenir et ne pouvoir refuser un emploi à l'extérieur de leur communauté.

> *Après notre stage, après notre formation, ils nous ont demandé si on pouvait aller faire des remplacements à [l'extérieur]. Moi ça a pas adonné, je ne conduis pas. S'ils m'appelaient le matin, je ne pouvais pas y aller pareil; je ne conduis pas. Je serais peut-être prête à travailler à l'extérieur quand mes enfants seront autonomes plus tard, mais mon objectif, moi, c'est de travailler ici. (...) Nous autres, on est timides, c'est peut-être parce qu'on vit ici, à part. Puis quand on s'en va à l'extérieur, on a peur de s'exprimer mal en français. (R-09-F-40)*

> *Même si ça n'avait pas marché ma job ici, je n'aurais pas été prête à travailler en dehors. J'ai tout le temps pensé que ça coûte cher payer un*

appartement. Dans le temps, mon conjoint me disait « on va-tu travailler à la baie James? ». Il y avait des ouvertures, « on ferait des beaux salaires », moi je ne voulais pas. Comme aussi [mes anciens employeurs] m'ont demandé d'aller travailler [à l'extérieur], il n'y avait pas encore d'ouverture ici, je n'avais pas un gros salaire dans ce temps-là, mais j'ai dit « non », j'aimais mieux être ici avec mon petit salaire, que là-bas à payer un loyer. J'étais contre ça. C'est ici ma place. (R-18-F-45)

Q. Aimeriez-vous trouver un emploi [à l'extérieur]?
R. Ah! non, pas à ce point-là. Je vais appliquer ici, mais je n'irai pas me chercher une job par là-bas. Et puis j'ai ma maison. Je viens d'emménager : je ne voudrais pas la quitter tout de suite. (R-10-F-25)

Q. Si vous aviez un travail [à l'extérieur], est-ce que vous iriez?
R. Non. Ma place est ici. (R-58-F-42)

Q. Est-ce que vous auriez aimé ça aller vivre ailleurs?
R. Non. J'aime mieux ici.
Q. Si on vous offrait un travail payant [à l'extérieur], est-ce que vous iriez?
R. Non. Ça me plaît seulement chez nous. (R-55-F-39)

Par contre, le comportement inverse (sortir de la communauté) est aussi observé chez les femmes qui se retrouvent en ville. Nonobstant ce paradoxe, il est clair que l'intérêt pour le travail ressort de manière tout aussi significative à Montréal qu'en région. Le fait que plusieurs femmes aient travaillé comme bénévoles dans diverses organisations autochtones avant d'y être embauchées officiellement grâce à un programme en constitue un exemple probant.

L'intérêt pour les programmes de formation n'est pas du même ordre puisqu'ils sont perçus sans équivoque pour ce qu'ils sont, c'est-à-dire une mesure temporaire, une transition entre une situation et une autre. Le fait que ces programmes fournissent, notamment dans les communautés, un encadrement et qu'ils proposent généralement une formule dans laquelle les informatrices se retrouvent en groupe contribuent directement à leur popularité.

La durée

Peu de commentaires ont été formulés en ce qui concerne la durée, si ce n'est que les programmes d'emploi sont en général trop courts d'après quelques informatrices. Cependant, ce n'est pas tant la durée des programmes qu'elles déplorent que leur aspect temporaire. Le programme d'emploi, contrairement à ce qu'en attendent les informatrices, n'aboutit pas nécessairement à un emploi régulier. Semblable insatisfaction s'est davantage manifestée chez les informatrices de Montréal et plus souvent chez des jeunes femmes en région.

Plusieurs cas d'informatrices répondant aux exigences de l'emploi et ayant quand même été remerciées à la fin d'un programme ont été identifiés en cours d'enquête, l'employeur les remplaçant alors par d'autres candidates afin d'éviter d'avoir à verser un salaire. Bien que certaines d'entre elles aient trouvé un autre emploi par la suite, plusieurs ont repris le chemin de l'assurance-emploi ou même de l'aide sociale dans le cas où le programme, de trop courte durée, invalidait leur admissibilité à l'assurance-emploi. Quelques informatrices

sont même passées d'un programme à l'autre afin de conserver l'emploi qu'elles appréciaient.

> *(...) je suis restée avec l'organisme qui offrait le programme. Ça m'a aidé à continuer mais j'allais continuer toujours sur des projets : article 25, programme PAIE. Si tu voulais continuer à travailler pour ces organismes-là, pour pouvoir promouvoir ces organismes-là, tu devais faire ça parce qu'eux autres n'avaient pas d'argent pour payer une vraie job. (M-26-F-38)*

> *Je trouve que les programmes c'est une mesure qui ne te permet pas d'être autonome. À ce moment-là, il faut juste rechercher de l'emploi, puis après ça, tu es encore sur le chômage. Ce n'est pas stable. C'est une mesure de dépannage. (M-04-F-38)*

L'abandon

L'abandon est également une dimension peu abordée par les informatrices (à peine 10 p. 100 de la totalité des informatrices en ont parlé). Peu d'entre elles déclarent avoir abandonné un programme. Pourtant, d'après les personnes-ressources, il s'agit d'un phénomène courant (abordé plus loin).

Lorsque les informatrices en parlent cependant, ce sont plutôt des facteurs extérieurs qu'elles invoquent pour justifier le fait qu'elles aient abandonné un cours ou qu'elles en aient été exclues.

> *J'ai abandonné, c'était pendant une grande perte, un de mes proches était décédé. Là où je travaillais, ils n'ont rien compris à ce que je vivais puis ils m'ont mis à la porte en fait. Je ne voulais pas nécessairement quitter, j'étais là pour continuer même si je ne trouvais pas ça intéressant plus qu'il le fallait. C'est vrai que je n'arrivais pas à m'intégrer du tout aux autres. (M-26-F-38)*

> *Bien, j'ai été renvoyé du programme. J'avais les connaissances nécessaires pour effectuer ce travail. J'avais une bonne relation avec mon patron qui était Autochtone, mais je l'ai perdue beaucoup cette relation. C'est vrai que je l'ai perdue beaucoup à cause d'une interaction que j'ai eue avec une collègue de travail qui m'a fait perdre un peu de confiance en moi. C'était un conflit de personnalité. J'avais des problèmes de communication. C'était le plus gros problème que j'ai rencontré. Aussi, j'ai toujours eu de la misère à arriver à l'heure. (M-50-F-28)*

> *Je n'ai pas aimé ça, j'ai laissé ça. (...) j'ai tout garroché ça à l'eau, puis j'ai laissé les autres travailler là-bas où j'étais. (...) Je consommais beaucoup moi avant. (...) Maintenant c'est fini les folies! (rires). (R-65-F-46)*

> *J'ai aimé ça le programme. C'était supposé durer 3 mois, mais j'ai lâché au bout d'un mois. J'avais juste 16 ans, je pensais juste à m'amuser, à prendre de la drogue, à sniffer. (...) Je ne peux pas le cacher que j'en ai des*

problèmes. Même si j'ai été dans un centre de désintox, j'ai encore des problèmes de consommation. Je ne suis pas encore sur le bon chemin pour m'en sortir. (R-60-F-17)

Les allocations

Bien que quelques informatrices aient rapporté (parfois à la blague!) avoir été attirées vers un programme pour le salaire, elles abordent rarement ce sujet de façon spontanée. Le fait d'être rémunérées pour participer à un programme semble aller de soi. La somme d'argent qu'elles recevront, en autant qu'elle soit plus élevée que les prestations de l'aide sociale, est un plus. En région, elles acceptent même que certains programmes soient plus payants que d'autres : par exemple. pour la même tâche, les programmes de l'assurance-emploi versent une allocation plus élevée que celle de l'aide sociale. Cependant, un autre son de cloche se fait de nouveau entendre de la part des personnes-ressources qui considèrent plutôt que le salaire ou l'allocation constitue un incitatif important à la participation aux programmes, et notamment aux programmes de formation.

En conséquence, l'engouement identifié en région pour les programmes de formation doit aussi être examiné sous l'angle déterminant de l'allocation. Nombre de jeunes femmes (et de jeunes hommes, en l'occurrence), après avoir abandonné leur formation secondaire, reviennent aux études plus tard par le biais des programmes (rémunérés) de l'éducation des adultes.

J'ai abandonné en secondaire II. (...) Ça ne me tentait plus d'aller à l'école. (...) J'ai dit ça à mes profs, « je lâche l'école, de toute façon je vais m'inscrire aux adultes ». C'est vrai, je connais du monde qui ont fini leur secondaire aux adultes, et ils étaient payés pour ça. (R-53-F-22)

Dans les communautés où les programmes de formation sont plus nombreux et accessibles, les informatrices n'hésitent pas à s'inscrire à plusieurs programmes, comme on l'a constaté plus tôt dans ce chapitre.

[Pour la formation] fallait qu'on rentre à chaque fois. On avait des heures à rentrer, c'était cinq jours par semaine. Fallait respecter ça. On avait toujours notre paye à chaque deux semaines; fallait qu'on fasse 40 heures chaque deux semaines. (R-65-F-46)

Le programme d'emploi dans un milieu de travail non autochtone

Bien que la plupart des programmes se soient déroulés en milieu autochtone (que ce soit dans les communautés ou à Montréal), il reste qu'une dizaine d'informatrices ont quand même fait l'expérience d'un emploi en milieu non autochtone. C'est le cas notamment des femmes qui ont participé au programme Équité en matière d'emploi. Invitées à rendre compte de ces expériences, elles ont facilement mis l'accent sur tout ce qui gravite autour de leur programme : le lieu de travail, la routine, les horaires, les relations de travail, l'ambiance, etc.

Mes priorités pour moi c'est le contact entre employeur et employé. Travailler toujours en équipe c'est important. Si je n'ai pas ça, ça manque de communication, je ne peux pas travailler parce que je ne sais pas où je m'en vais dans ce travail-là. (M-25-F-40)

De tous les aspects liés à l'emploi, les relations humaines semblent privilégiées. À l'inverse, les conflits interpersonnels sont perçus comme particulièrement désagréables, mais de l'avis des femmes elles-mêmes, ce sont des situations tout aussi désagréables en milieu autochtone. Néanmoins des différences marquent les deux univers : à Montréal par exemple, le monde du travail est jugé plus stressant, compétitif, structuré, rigide, discipliné et individualiste. Il faut continuellement faire ses preuves, disent certaines.

> *(...) chez les Blancs, il y a beaucoup de petites affaires, les petits détails sont très importants. Ils sont stressés beaucoup. Surtout dans les banques. Il y a beaucoup de compétition. Chez les Autochtones, c'est moins pire. (M-35-F-23)*

En contrepartie, les emplois en milieu non autochtone sont à la fois plus nombreux et diversifiés, et ils permettent d'acquérir davantage d'expérience. Les rapports de travail peuvent y être également harmonieux et la ponctualité, finalement, c'est important.

> *Mais j'ai aussi rencontré des [non-Autochtones] formidables qui m'ont beaucoup aidée. Ils m'ont soutenue dans mes démarches et m'ont encouragée. (M-30-F-30)*

> *Les Blancs ils sont plus ouverts, ils communiquent mieux. J'ai appris ça avec eux. (R-71-F-38)*

> *Oui, c'est important d'arriver à l'heure. Mais ça arrive que je sois en retard, ce n'est pas évident de marcher de telle heure à telle heure pour un Autochtone surtout. Je trouve ça dur. (M-25-F-40)*

> *Moi j'arrive trop à l'heure... parce qu'on commence à neuf heures puis j'arrive à huit heures et demie. Oui, c'est important d'arriver à l'heure parce que même si tu es engagé par contrat ton nom est là quand même. Tu te fais remarquer, même si les gens ne te le disent pas, ils te voient aller. Fait qu'ils peuvent être sûrs de toi ou qu'ils peuvent compter sur toi. (M-35-F-23)*

Quant au thème de la discrimination, toujours susceptible de surgir en milieu non autochtone, il ne s'agirait pas d'une constante pendant les programmes. Tout au plus les informatrices ont-elles à supporter ce qu'elles qualifient elles-mêmes de remarques désagréables.

> *Bien, tu sais des fois, il y en a qui vont dire : « Ah, tu as la job parce que tu es une femme et tu remplis la coche autochtone ». Ça arrive. Ça, je trouve ça bien plate. Je me dis : « Oui, bon, ça se peut que dans le programme Équité, ça aide mais qu'est-ce que tu veux. C'est comme ça. Mais d'un autre côté, je suis compétente pour faire la job. Ils ne vont pas me prendre juste parce que je coche 2 cases et je ne fais pas bien la job ». Des fois, ça arrive et je trouve ça bien plate quand ça arrive. Je les laisse aller. Écoute, c'est leur problème. C'est eux qui sont malheureux. Moi, je fais mon travail du mieux que je peux. (M-30-F-30)*

Ces expériences de travail en milieu non autochtone, de même que leurs conséquences, sont toutefois le fait de femmes qui dans huit cas sur 10 avaient le français comme langue maternelle. La moitié d'entre elles ont un parent non autochtone et plusieurs ont vécu la majeure partie de leur existence à l'extérieur d'une communauté. La familiarisation avec le monde des Blancs, comme elles l'appellent, était déjà acquise. Les femmes des communautés affichent davantage de retenue dans leur appréciation du monde des Blancs, de peur bien souvent, disent-elles, de perdre leur identité.

Le programme de formation dans un milieu non autochtone

La situation est quelque peu différente lorsqu'il s'agit d'un programme de formation en milieu non autochtone. L'expérience est partagée cette fois-ci par une quinzaine d'informatrices provenant autant de la ville que d'une région, vivant autant en communauté qu'à l'extérieur. Lorsqu'une formation professionnelle intéressait réellement ces dernières, elles n'ont pas tardé à s'y inscrire, même si elles devaient fréquenter les mêmes bancs d'école que des non-Autochtones. Certaines d'entre elles n'ont pas hésité, malgré les expériences d'isolement et de discrimination vécues autrefois à la petite école, lesquelles, heureusement, ne se sont pas répétées dans le cadre d'une formation.

> *J'ai appris beaucoup moi chez les Blancs, du côté professionnel puis personnel. Avant, j'étais une personne bien gênée, j'étais renfermée. (...). Puis avec tous les programmes que j'ai faits, ça m'a aidée à m'ouvrir puis dans la Tournée Internationale [d'un programme de formation], il fallait parler devant 100 à 5 000 étudiants. (...) C'est [grâce à des] affaires de même que j'ai appris à me développer. Quand j'étais à l'école avec des Amérindiens, tu les connais tous, puis on dirait que tu penses juste à t'amuser, puis tu niaises plus que quand tu es toute seule avec des Blancs. Quand tu es toute seule dans une classe avec des Allochtones, là tu as tendance à suivre plus, tu es plus concentrée aussi à vouloir comprendre. (R-66-F-30)*

Le programme d'emploi et le programme de formation dans un milieu autochtone

La très grande majorité des informatrices, en ville et en région, ont participé à des programmes dans des milieux autochtones. Elles disent avoir apprécié le fait de se sentir près de leur famille, de leurs racines et de leur culture. À Montréal particulièrement, les informatrices soulignent maintes fois l'importance que revêt le fait de travailler avec d'autres Autochtones.

> *Ce que j'aime beaucoup, c'est être en contact avec les Autochtones, ça c'est quelque chose qui est important pour moi. (M-24-F-49)*

> *Qu'est-ce que j'aime le plus dans mon travail, c'est quand je vois les Autochtones ensemble, avoir du plaisir ensemble. (M-39-F-37)*

> *Oui, j'aimais ça mon travail, j'étais avec des gens que je connaissais. C'était tous des gens qui venaient de ma communauté. (M-31-F-40)*

Les informatrices qui sont en mesure de comparer ce milieu à celui des non-Autochtones ne manquent pas de souligner aussi le climat plus détendu qui y règne et la souplesse des règles

de travail. En revanche, les comparaisons demeurent et les milieux de travail autochtones ne sont pas pour autant exempts d'écueils de toutes sortes.

> *Travailler avec des Autochtones, on rit beaucoup. C'est ça, que j'aime. C'est ça la qualité des Autochtones. (M-35-F-23)*

> *Les gens sont très souples ici. Je ne suis pas comme secrétaire ou réceptionniste où tu dois être présente. Au début, on avait discuté, deux jours par semaine où je travaille à la maison. Et pour les heures non plus. Comme moi, je faisais du neuf à quatre et demie, mais là mon conjoint doit commencer à travailler plus tôt. Il travaille le soir. Donc j'ai demandé à [ma patronne] : « Est-ce que je peux rentrer de huit heures et demie à quatre heures? ». Elle a dit : « Il n'y a pas de problème. En autant que la job est faite, je te fais confiance ». Aussi, c'est toutes des femmes, elles le savent quand tu as des enfants. Je n'ai pas à me sentir mal à l'aise si je dois manquer une journée parce que ma fille est malade. Je peux leur demander, je vais me sentir bien. (M-30-F-30)*

> *Oui, ce n'est pas pareil. Je pense que le rythme chez les Autochtones c'est quelque chose de plus smooth, c'est plus relax. Tu prends le temps de respirer et de faire ce que tu as à faire. C'est sûr qu'il y a des rushs, comme partout ailleurs, mais ils accordent plus d'importance à l'individu. Tu as plus de plaisir à faire ce que tu fais, c'est plus confortable. (M-30-F30)*

> *Tu n'as pas le même genre de gestion du temps. Moi, quand j'organise les activités, je suis toujours pressée avec des dead line et des échéanciers serrés. La difficulté est peut-être là [avec les Autochtones] d'avoir des réponses. D'attendre que les gens embarquent dans les dossiers. Tu sais, l'été, il n'y a pas grand-monde, les gens prennent congé, l'automne, ils ont leur voyage de chasse, de pêche. Il y a peut-être ça. Moi, j'ai toujours eu à monter ou à réaliser des choses avec des échéanciers. Tu arrives toujours dans le projet trop tard. Il faudrait que tu commences le projet un peu plus tôt. Et ça, les gens n'y pensent pas. (M-33-F-42)*

> *Ce que je trouve difficile dans les communautés, c'est les remarques des autres. Il y en a qui te disent « toi t'as plus d'éducation, (...) t'as plus de possibilités d'emploi à l'extérieur de ta communauté, tu n'as rien à faire ici ». C'est un petit peu dur à prendre de ta propre communauté. (M-04-F-38)*

> *En ville, il y a beaucoup de travail. En milieu autochtone, il y en a beaucoup moins. Tu as plus de choix en ville, je dirais. Et en milieu autochtone, c'est plus les relations interpersonnelles, familiales, qui interviennent dans le choix du candidat. Ah, tu connais un tel, une telle et à l'entrevue, s'il y en a un qui ne te revient pas ou tu ne reviens pas à quelqu'un, tu risques de ne pas avoir l'ouvrage ou la job. Ça, c'est un gros défaut dans le domaine de l'emploi dans le milieu autochtone. Quoique dans les gros villages au*

Québec, ça se passe de même aussi. Mais en ville, tu n'as pas cet aspect-là. Tu vas avoir une structure hiérarchique avec un processus de décision très bien établi, comité de sélection, etc. (M-33-F-42)

Les retombées des programmes d'emploi et d'accès à l'emploi

Malgré le fait que les programmes d'emploi et d'accès à l'emploi ne conduisent pas toujours, de l'avis de plusieurs informatrices, à un emploi stable (même si cela arrive parfois), les retombées n'en demeurent pas moins importantes. Les programmes ont été à la fois l'occasion de sortir de la maison, de reprendre confiance en soi et de prendre conscience de ses aptitudes et intérêts à l'égard du travail et de la formation.

J'étais sur le BS après que mon mari est décédé. Je me suis dit « on n'a jamais été dans le BS du temps de mon mari, je ne peux pas me contenter de ça. Il faut que je travaille ». C'est comme ça que j'ai fait la formation [de plantation d'arbres]. Ce que ça m'a donné? Bien d'abord c'était payant. Aussi, c'était satisfaisant. J'étais contente de partir le matin. Maintenant, je regarde ces arbres-là, ils sont hauts de même. Puis je suis toujours fière : c'est moi qui les ai plantés ces arbres-là. (...) Après ça, ça m'a donné envie de m'inscrire dans le programme de cuisine. (R-12-F-62)

Plusieurs informatrices ne manquent pas de souligner l'importance d'avoir acquis une expérience de travail à l'occasion d'un programme qui s'est avérée utile dans leurs démarches d'emploi ultérieures. Des informatrices de Montréal rapportent également que les liens qu'elles ont tissés au travail les ont aidées à s'intégrer à un réseau d'emploi.

(...) j'ai eu des contacts aussi avec d'autres personnes qui oeuvrent dans le milieu. Puis à un moment donné, j'ai pu avoir quand même des petits contrats ici et là, grâce à eux autres. C'est sûr que c'est des mesures temporaires. Mais il y en a qui sont positives. C'est temporaire, mais d'un autre côté, ça te permet d'établir des contacts, en attendant de faire une recherche d'emploi. (M-04-F-38)

Moi j'ai été très chanceuse, j'ai sauté bien des étapes, et j'ai été engagée sans avoir à faire mon stage. (...) Pour le programme, ils nous avaient trouvé un employeur pour qu'on fasse notre stage. Dès qu'il a vu mon CV, j'ai passé en entrevue et il m'a engagée. (...) Après tant d'heures, j'aurai ma permanence. (R-64-F-28)

Les retombées des programmes de formation

Les formations suscitent un autre type de satisfaction. De rares commentaires critiques ont été formulés à ce chapitre. La formation est réellement perçue comme un premier pas vers le mieux-être, qu'il soit financier ou personnel. En plus du diplôme, les formations s'accompagnent de fierté, parfois d'un emploi, souvent d'un intérêt suffisant pour poursuivre les démarches et la quête d'emploi. Les attentes varient cependant selon qu'il s'agit d'informatrices plus jeunes, vivant à Montréal et étant plus scolarisées, et de femmes moins jeunes vivant en communauté et étant moins scolarisées; les premières sont plus exigeantes que les secondes. Les distinctions sont suffisantes pour être prises en considération.

J'étais fière moi. Aïe imagine! J'étais arrivée à terminer quelque chose. Après ça, bien je me suis trouvée une job, pas la job que je voulais, mais ça fait rien, j'étais tellement contente de faire quelque chose. (R-18-F-45)

Quand j'ai réussi mon cours d'alphabétisation l'an passé, j'ai eu 76,5 sur 100. J'étais contente. Et j'ai dit à mon garçon : « J'ai passé mon examen ». Je te dis que mon garçon était content. Le plus vieux des garçons, il a dit : « Félicitations maman! ». (R-23-F-50)

Le discours des personnes-ressources sur les programmes

Comme on l'a signalé dans l'introduction, 22 personnes-ressources[19], de Montréal et en région, ont été consultées au cours de l'enquête du Partenariat Mikimon. La moitié de ces personnes sont Autochtones et près des deux tiers sont des femmes. Leur discours a aussi été analysé en fonction d'un certain nombre de thématiques. Il s'agit, dans la plupart des cas, des mêmes thématiques que celles identifiées au moment de l'analyse des corpus des informatrices. Cependant, la perspective dans laquelle ces thèmes ont été abordés varie compte tenu de leur intervention professionnelle dans le monde du travail ou dans le monde scolaire. Les six thèmes retenus dans cette section sont les suivants :

- l'accessibilité et l'admissibilité;
- l'intérêt, la durée et l'abandon;
- les allocations;
- le monde du travail;
- les retombées des programmes d'employabilité;
- la gestion des programmes.

L'accessibilité et l'admissibilité

De l'avis des personnes-ressources, les difficultés que rencontrent les femmes en ce qui concerne l'accessibilité et l'admissibilité aux différents programmes sont associées non pas tant à des formules trop rigides qu'aux caractéristiques particulières de la clientèle autochtone, notamment le faible niveau de scolarité, le manque d'expérience de travail et le manque de confiance en soi. La question de la langue, dimension nullement abordée par les informatrices, constitue aussi une limite importante selon les personnes-ressources.

Pour les Autochtones, les difficultés d'accès aux programmes sont les mêmes que celles qui font obstacles à l'emploi. C'est d'abord la scolarité qui est faible. Leur manque d'expérience de travail. La langue aussi est un problème. Il faut reconnaître aussi qu'il y a du racisme dans certaines boîtes, mais pas partout, il y en a qui sont ouverts. Mais le problème majeur, c'est le manque de confiance, c'est à la base de tous les autres problèmes. Il y en a qui commencent un stage en milieu de travail via un programme, mais ils abandonnent, ils ne se sentent pas à la hauteur. Le manque de confiance, c'est vraiment ça qui les bloque. (PR-15-H-NA)[20]

J'ai travaillé pendant plusieurs années comme conseillère au Centre d'emploi et je peux vous dire que la clientèle autochtone va très peu utiliser les services existants, par exemple ceux d'Emploi-Québec. Les Autochtones utilisent peu ces services-là, ils les utiliseraient peut-être davantage en sachant que c'est un endroit spécifiquement pour les Autochtones. (PR-21-F-A)

L'intérêt, la durée et l'abandon

L'intérêt que démontrent les participantes par rapport à un programme est considéré par la totalité des personnes-ressources comme une condition indispensable à son succès. Toutefois, cet intérêt, disent-elles, n'est pas de la seule responsabilité des participantes. Il est perçu comme une des finalités du programme, c'est-à-dire une composante du programme lui-même. Par conséquent, il incombe aussi aux employeurs et employeuses et aux formateurs et formatrices de veiller à l'entretenir.

L'intérêt des femmes autochtones serait toutefois plus manifeste que celui des hommes en pareilles circonstances. Elles seraient mêmes enclines à choisir dans certains cas des programmes moins payants, car leur objectif déclaré est d'améliorer leur vie et celle de leurs enfants (PR-01-F-NA; PR-03-F-A; PR-04-F-A; PR-21-F-A).

Je trouve que les femmes sont plus prêtes à travailler que les hommes. (...) Quand je vois les gens au Centre, même des gens de la communauté que je connais, il y a des femmes qui sont plus capables de trouver un emploi que les hommes parce que le type de travail qu'une femme cherche, c'est commis de bureau; des choses plus accessibles. Mais pour des hommes, est-ce qu'ils voudraient être un commis de bureau? Non. C'est comme un woman's work. Ils n'ont pas de facilité pour faire les démarches, pour trouver un emploi ou chercher de la formation. Aussi ce qu'on voit, les femmes qui viennent à Montréal, elles viennent pour avoir une éducation; avoir une meilleure vie qu'en communauté; se sauver ou s'échapper de la violence et tout ça. Alors elles viennent ici pour améliorer leur vie et elles ont un objectif clair. (...) Je trouve que la plupart des femmes essaient de faire quelque chose parce que c'est pour leurs enfants ou pour elles-mêmes. (PR-04-F-A)

Le thème de l'abandon, on l'a vu, a été peu abordé par les informatrices. Or, selon les personnes-ressources, il s'agit d'un phénomène relativement courant que l'on perçoit plutôt comme l'expression d'un intérêt qui n'a pu être maintenu que la conséquence d'un manque de persévérance. La difficulté à s'orienter dans un domaine plutôt qu'un autre et le manque d'exemples à suivre dans leur milieu auraient également un effet déstabilisant sur les femmes (PR-11-H-NA; PR-10-FA). Par ailleurs, les programmes où les Autochtones se retrouvent entre eux semblent susciter davantage l'intérêt des participantes (PR-07-F-NA; PR-13-F-NA; PR-15-H-NA).

Les personnes-ressources se démarquent aussi des informatrices en ce qui concerne la durée des programmes. Les programmes de courte durée seraient préférables, selon elles, aux programmes trop longs qui en décourageraient plusieurs (PR-03-F-A; PR-21-F-A). Par

exemple, ces programmes courts seraient plus appréciés des femmes qui réintègrent le milieu de travail après une absence prolongée (PR-03-F-A).

> *Ce que je fais si quelqu'un a été longtemps sur le bien-être social, la première priorité avec ces femmes-là, c'est de les encourager à prendre une formation. C'est souvent pas très facile. On va trouver une formation qui va leur permettre quand même de trouver un emploi ensuite. C'est un mélange d'informatique et aussi d'autres outils pour qu'elles apprennent à s'organiser, trouver une gardienne, faire un budget, des choses comme ça. Ça, ça dure deux semaines. On adapte un programme qui serait normalement de 10 semaines à un programme de deux semaines. Une des choses qu'on constate avec ces femmes-là, c'est que les programmes de six mois ou de 52 semaines de suite, ça pose des problèmes. Il y a trop de décrochage. Alors nous, dans nos programmes, on va commencer à petits pas. Pour éviter justement le décrochage, parce que souvent avec ces femmes-là, six mois c'est trop long. (PR-03-F-A)*

Toutefois, on n'abandonne pas toujours un programme pour les mêmes raisons. Ainsi, quelques femmes parmi les plus scolarisées se font parfois offrir des emplois mieux rémunérés en milieu autochtone même.

> *Même avec des programmes comme Équité en matière d'emploi, le problème est souvent relié au fait de garder les Autochtones en fonction. C'est qu'ils ont souvent des offres plus attrayantes à l'extérieur des ministères, dans des organismes autochtones ou dans des conseils de bande, par exemple. Les Autochtones qui ont un emploi dans la fonction publique font partie d'un groupe d'individus scolarisés, souvent politisés, donc très en demande dans les organisations politiques autochtones. Il se font offrir des salaires et des conditions plus intéressantes qu'au Ministère, et souvent des postes avec plus de responsabilités. Les Autochtones ne restent pas longtemps en poste dans les ministères, ce qui expliquent qu'ils soient moins représentés. Aussi, souvent les Autochtones postulent des postes de hauts dirigeants, de gestionnaire ou de cadre, même s'ils n'ont pas la formation académique, mais parce qu'ils occupaient de tels emplois dans leur communauté. Ils ont une compétence « naturelle » de leadership, par exemple, compétence qui n'est pas reconnue à la fonction publique. Quoi qu'il en soit, les Autochtones et les personnes handicapées sont les groupes pour lesquels les entreprises doivent faire le plus d'effort pour le recrutement. Les employeurs insistent souvent sur le fait que la scolarité et les problèmes de langue sont des obstacles majeurs à l'embauche des Autochtones. Plusieurs employeurs se trouvent toutes sortes de bonnes raisons pour ne pas engager les Autochtones. (PR-05-H-NA)*

Les allocations

Toutes les personnes-ressources sont du même avis quant au caractère incitatif de l'allocation financière ou des prestations versées aux personnes qui suivent un programme : il s'agirait d'une des principales raisons qui incitent les personnes à s'inscrire à un programme, quel qu'il

soit. Il semble que la majorité des gens ne s'inscriraient pas si aucune allocation ne leur était versée, indépendamment du milieu de la ville ou de la région.

Ce point de vue des personnes-ressources doit cependant être nuancé. Bien qu'elles en parlent comme d'une motivation à s'inscrire à un programme, il ne faudrait pas y voir une particularité du monde autochtone. Il est totalement légitime que l'allocation reçue dans le cadre d'un programme soit déterminante puisque l'objectif ultime est de gagner sa vie (et éventuellement celle des personnes à sa charge).

Si l'on rappelle ici que dans les communautés autochtones, où les emplois sont rares, la participation à un programme est perçue comme un emploi, il y a d'autant plus de raisons que la composante financière joue un rôle loin d'être négligeable. Ce qui importe finalement, c'est de pouvoir gagner sa vie. De nombreuses sources confirment que dans les communautés autochtones, le fait d'avoir de l'argent dont on peut disposer selon ses besoins est très valorisé, davantage même que le fait de détenir un emploi. Nul doute qu'une étude plus approfondie sur la notion d'argent apporterait ici des éléments d'analyse pertinents.

Le milieu de travail

S'intégrer à un milieu de travail ou à un groupe, s'y sentir bien, avoir de bons rapports avec les autres sont autant de dimensions importantes dans le cheminement des personnes qui participent à un programme d'accès à l'emploi. Ces facteurs contribuent généralement au maintien de l'intérêt porté à un programme. L'analyse des entrevues a fait ressortir l'importance que revêt le milieu auprès des informatrices, souvent davantage que les tâches à accomplir ou le cours lui-même. Les personnes-ressources abordent également ces questions et plusieurs d'entre elles ont mentionné que l'intégration au milieu de travail était une des clés du bon fonctionnement des programmes.

Lorsque les personnes qui participent à un programme d'accès à l'emploi n'ont pas les outils nécessaires pour s'intégrer à leur nouveau milieu de travail, particulièrement s'il s'agit d'un univers non autochtone, elles s'isolent peu à peu et finissent par abandonner le programme.

> *Il arrive souvent que les Autochtones se sentent isolés ou ne se sentent pas bien parce qu'ils ne sont pas capables de s'intégrer. Alors un matin, ils ne se présentent plus. Alors que le problème était celui-là. Comme elle s'est peu adaptée à son milieu de travail, elle se sent toujours un peu mise de côté, un matin l'intérêt n'y est plus et je la comprends. À sa place, j'en aurais plus d'intérêt moi non plus et je voudrais carrément faire autre chose. Pour l'individu, son expérience n'a pas été intéressante. (PR-17-H-A)*

De l'avis de bon nombre de personnes-ressources, la clientèle autochtone a davantage besoin d'établir un lien de confiance pour s'intégrer et pour fonctionner à l'intérieur d'un groupe. Les expériences de discrimination dont la plupart des Autochtones ont déjà été l'objet, notamment à l'école, ont contribué à miner leur confiance en soi. Il semblerait toutefois que les femmes, plus que les hommes, s'intègrent plus facilement à un groupe, même s'il s'agit d'un groupe non autochtone. Elles sont décrites comme étant plus ouvertes et elles

éprouveraient moins de difficulté à communiquer que leurs confrères masculins (PR-01-F-NA; PR-03-F-A; PR-04-F-A; PR-08-H-NA; PR-21-F-A).

Les retombées des programmes d'emploi et de formation

Les programmes d'emploi n'ont pas toujours l'effet immédiat de mener à un emploi régulier. Pour la plupart des personnes-ressources, il s'agit là d'une évidence, la question de l'emploi en milieu autochtone étant trop vaste et dépassant le cadre d'action des programmes. Cependant, lorsque certaines conditions sont réunies (intérêt soutenu, intégration au groupe ou au milieu de travail), le programme peut avoir une portée plus large et même atteindre son objectif premier à plus long terme.

La valorisation et le sentiment de fierté qui se manifestent chez les femmes qui poursuivent et terminent un programme sont les retombées les plus souvent mentionnées à la fois par les informatrices (en région surtout) et les personnes-ressources (de toutes provenances, sexes et identités). La question de la valorisation et de la fierté est importante car elle se situe au coeur même du problème de l'emploi. Souvent, les femmes qui participent à des programmes d'employabilité montrent au départ une faible estime de soi. Elles se sentent parfois incapables de fonctionner dans le monde du travail. Le fait de s'inscrire et de terminer un programme les motive à poursuivre leur démarche vers l'obtention d'un emploi.

> *Les problèmes d'emploi ne peuvent être réglés avec des programmes. S'ils réussissent au moins à redonner aux gens confiance en eux, leur donner le goût de retourner aux études, de se prendre en main, c'est déjà une grande bataille de gagnée. (PR-01-F-NA)*

Au sentiment de fierté s'ajoutent d'autres retombées. Les participantes reçoivent de l'argent et acquièrent une expérience de travail qui leur servira éventuellement (PR-10-F-A; PR-13-F-NA; PR-15-H-NA; PR-21-F-A). Dans le même sens, les programmes d'été pour étudiantes et étudiants, en plus de fournir un emploi à plusieurs d'entre eux, sont aussi des incitatifs à la réussite scolaire puisqu'ils exigent un bon dossier scolaire (PR-13-F-NA).

Cependant, lorsqu'il y a abandon, faute d'une intégration réussie ou parce que la candidate n'a pas les compétences nécessaires, les effets sont nettement moins positifs, pour la participante d'abord, mais également pour tous ceux et celles qui oeuvrent de près ou de loin à la bonne marche des programmes. Lorsqu'une candidate abandonne un programme d'emploi dans le secteur privé, il est très difficile par la suite d'intéresser à nouveau l'employeur à un autre programme. Les efforts investis par les personnes-ressources pour créer des liens avec les employeurs sont anéantis. Ces expériences ont également pour effet d'alimenter les préjugés négatifs à l'endroit des Autochtones.

> *Moi, j'ai mis en place des mesures, on a mis des efforts et des sous sur des choses qui ne marchent pas. L'employeur est très déçu et je vais avoir de grosses difficultés à ramener un deuxième ou un troisième participant. Alors, il faut être très prudent. Je comprends que les employeurs doivent être ouverts à former des gens, mais il ne faut pas leur demander de faire l'impossible non plus. Il faut arriver avec des candidats qui ont un minimum. Parce qu'en plus d'avoir des problèmes de timidité, d'adaptation à un*

groupe, tu as certains problèmes au niveau travail parce qu'il y a un petit manque de scolarité. (PR-17-H-A)

Les Autochtones manquent d'expérience de travail et ça se traduit souvent par un désintéressement au travail. Même les entreprises privées autochtones ici n'engagent pas beaucoup d'Autochtones. Leur souci est la rentabilité. Parfois, c'est décourageant pour nous aussi, on entreprend toutes les démarches pour ouvrir des programmes d'emploi avec l'entreprise privée. On encadre les gens, on les forme, on leur trouve une place et ils abandonnent. Parfois, on est très découragé. (PR-14-F-A)

La gestion des programmes

Les changements récents touchant la gestion des programmes, qui sont dorénavant administrés à l'échelle locale par les organisations autochtones, ont eu plusieurs effets positifs de l'avis des personnes-ressources. Elles bénéficient, disent-elles, d'une plus grande marge de manoeuvre puisque désormais, les besoins de la clientèle l'emportent sur ceux des entreprises.

Les nouvelles structures offrent davantage de flexibilité quant à la gestion des programmes, à l'admissibilité des candidates et candidats et à l'exploration de nouvelles avenues sur le marché du travail; partant, le taux de placement des candidates et candidats en emploi augmente, semble-t-il. Toutefois, ces transformations ont un impact plus fort sur le personnel, en l'occurrence une augmentation de la charge de travail et des responsabilités comparativement à l'époque des *Chemins de la réussite*. Ce personnel a également besoin de formation, d'après plusieurs personnes-ressources.

Des programmes adaptés à la clientèle autochtone?

Une des solutions mises de l'avant au cours des dernières années, afin de faciliter l'intégration de la clientèle autochtone au marché du travail, est sans contredit la perspective d'adapter les programmes d'employabilité à la culture et au mode d'apprentissage des Autochtones (CRPA, 1996; MSRQ, 1995). Cette idée a été présente tout au long de cette enquête et a été questionnée sous différents angles. Toutefois, le thème est très vaste et il déborde du cadre immédiat de cette enquête, même s'il était présent dans le discours de bon nombre d'informatrices et de personnes-ressources. En fait, à une plus grande échelle, il renvoie à la question de l'autonomie et, du point de vue des Autochtones, à celle de la capacité à décider de la nature des services les plus aptes à satisfaire leurs besoins.

Néanmoins, aux fins du présent rapport, l'équipe de recherche a réuni et classé dans les pages de cette cinquième section une gamme de points de vue à ce sujet. Dans la foulée, il est question d'un cas particulier qui s'est déroulé en région et qui, de l'avis de toutes les personnes concernées, fut un succès. Il s'agit d'un cours de formation en techniques de garderie qui a été offert dans les trois communautés visées par l'enquête. En décrivant et en documentant cette expérience de manière particulière, les auteures souhaitaient véritablement illustrer, à partir d'un cas réel, les défis qui se posent aujourd'hui en matière de formation et d'employabilité en milieu autochtone.

Ce qu'en disent les informatrices de Montréal et de la région

L'interprétation que font les informatrices de Montréal d'un programme adapté à la clientèle autochtone est sans équivoque. Un tel programme n'a comme clientèle que des Autochtones. Dès lors, le programme doit d'abord satisfaire leur besoin puissant de se retrouver ensemble, besoin d'autant plus fort qu'en ville, elles vivent dans un univers fort différent de leur communauté d'origine. Entre Autochtones, disent-elles, elles se sentent mieux comprises et moins intimidées, ce qui facilite leur cheminement dans le cadre d'un emploi ou d'une formation.

> *Je dirais qu'un programme autochtone serait utile parce que nos besoins ne sont pas pareils. On est fait de telle façon, on a vécu de telle façon dans une communauté, puis lorsqu'on arrive en ville il faut s'adapter, se mouler. C'est difficile parce que souvent l'autre personne ne comprend pas ce qu'un Autochtone peut vivre à l'extérieur de son village. C'est pour ça qu'il y a un manque de communication entre l'employeur et l'employé, souvent. (M-25-F-40)*

> *(...) moi, la formation que j'ai eue, c'était exclusivement pour les Autochtones. Les gens étaient attentifs à nous. Une d'entre nous était une Inuit qui venait d'un milieu éloigné. Les autres étudiants et les responsables pouvaient comprendre ce qu'elle vivait. (M-37-F-36)*

> *Oui, c'est toujours utile [les programmes pour Autochtones], c'est sûr, mais il faudrait des programmes différents dans les communautés et dans les villes. Il faudrait que les programmes soit adaptés pour ces milieux-là. Il y aussi des particularités en ville. Chez les Autochtones en milieu urbain, il y a le côté francophone, il y a le côté anglophone, puis il y a les personnes qui sont entre les deux parce qu'elles parlent les deux langues (...). Les Autochtones en ville sont plus difficiles à rejoindre parce qu'ils n'ont pas un ghetto autochtone, si on peut dire. Ils sont plus difficiles à rejoindre et ils sont plus mobiles aussi. (M-04-F-38)*

À l'instar des informatrices de la ville, les informatrices en région pensent aussi que les programmes adaptés sont ceux qui regroupent uniquement des Autochtones. Cependant, la question se pose différemment pour elles puisque dans la communauté, le besoin de se retrouver entre Autochtones ne s'exprime pas en ces termes; il est un préalable à la structure même de la communauté. C'est lorsqu'elles sont confrontées au monde extérieur que s'installe une nouvelle dynamique de relations interpersonnelles et que les défis mettent en cause leur identité. Lorsque cette identité est perçue comme étant menacée, le besoin de se retrouver dans un milieu familier, à l'intérieur duquel les référents culturels et sociaux sont les mêmes, se trouve exacerbé.

Cette situation souligne que les besoins des Autochtones en matière d'emploi et de formation, s'ils sont au départ différents de ceux de la population québécoise ou canadienne, sont aussi variables de l'intérieur. La tendance décrite dans le premier chapitre, concernant le fait que les informatrices de Montréal, dans une très forte proportion, occupent désormais des emplois

(obtenus dans le cadre d'un programme ou non) au sein d'organisations communautaires autochtones, semble traduire ce besoin évident de travailler dans un milieu familier. Et ce milieu semble de toute évidence être un univers dans lequel évoluent d'autres Autochtones.

Ce qu'en disent les personnes-ressources

Le thème des programmes adaptés à la clientèle autochtone a été abordé beaucoup plus par les personnes-ressources. Il s'agit en effet d'une question qu'elles se posent quotidiennement dans l'exercice de leurs responsabilités et fonctions professionnelles. Leur perspective est plus analytique et axée sur le désir de concevoir des solutions propices à l'intégration de la clientèle autochtone au marché du travail. Les avis sont cependant suffisamment différenciés pour être regroupés en trois rubriques : la clientèle; les conditions d'admissibilité; le contenu des formations.

La clientèle

Du point de vue de la clientèle, il appert que le souci des Autochtones de se retrouver entre eux a une forte incidence sur le taux de réussite des programmes : il n'y a pas de doute, les abandons sont plus rares (PR-21-F-A; PR-15-H-NA; PR-17-H-A). D'emblée, la sélection des candidates et candidats est plus simple puisque leur dossier est évalué parmi un ensemble de dossiers semblables. Par exemple, comme la plupart des Autochtones sont timides et réservés de l'avis de plusieurs personnes-ressources, ils sont désavantagés lors d'une entrevue standard.

> *Je pense qu'une des autres caractéristiques qui sont spécifiques à beaucoup d'Autochtones, c'est la timidité. Ce sont des gens timides qui n'ont peut-être pas l'habitude de foncer. Les Autochtones sont des personnes qui n'aiment pas se vendre ou se vanter beaucoup, alors qu'on sait que le marché de l'emploi demande maintenant tout le contraire. Pourtant, la motivation est là pareille. Elle ne s'exprime pas de la même façon. Tu passerais des entrevues avec 10 personnes, huit non-Autochtones et deux Autochtones, je suis à peu près certaine que dans un processus de sélection standard, je sais que mes deux personnes ne seront pas retenues, mais à force de travailler dans le domaine, on vient à déceler une espèce de deuxième sens qui nous dit que cette personne-là par ses approches, nous démontre vraiment son intérêt. On va au-delà de la timidité bien souvent puis au-delà de la langue. (PR-17-H-A)*

Par ailleurs, que ce soit dans le cadre d'un emploi ou d'une formation, l'intégration des personnes se fait plus facilement lorsque le groupe est homogène. Il est plus aisé pour les enseignantes et enseignants, les employeurs et employeuses ou les conseillères et conseillers en emploi d'adapter leur manière de faire lorsque les Autochtones constituent la majorité du groupe. Le fait d'être entre Autochtones a pour effet que les gens cheminent mieux, qu'ils se sentent plus à l'aise et qu'ils ont davantage confiance en soi. Les enseignantes et enseignants le remarquent tout de suite. Certains professeurs au niveau collégial disent avoir tenté l'expérience de tables rondes dans des classes mixtes et des classes composées uniquement d'Autochtones. Les résultats sont probants. Dans le premier cas, les élèves autochtones éprouvent beaucoup de difficulté à s'exprimer devant les autres, certains ne se présentent

pas ou abandonnent carrément le cours. Dans le second cas, les élèves parlent, rient et ne craignent pas d'exprimer leur opinion.

Cette solution comporte aussi une part de défis, de l'avis même des personnes-ressources. La création de groupes plus homogènes ne favorise pas tellement l'intégration des Autochtones au marché général de l'emploi. Même s'ils cheminent mieux dans leur milieu, la situation de l'emploi est telle que tôt ou tard ils n'ont d'autre choix que de sortir de ce milieu (PR-08-H-NA; PR-17-H-A; PR-15-H-NA), à moins que les emplois dans les communautés ou au sein des organisations autochtones soient un jour assez nombreux pour absorber toute la main-d'oeuvre autochtone disponible, éventualité qui semble peu probable.

L'exemple des formations qui sont données dans les communautés attire également l'attention sur leurs retombées concrètes à l'échelon communautaire. Il est inutilement coûteux, semble-t-il, d'offrir une formation professionnelle à 15 personnes alors que la communauté ne pourra jamais en employer plus d'une ou de deux.

Les conditions d'admissibilité

Le thème des programmes adaptés à la clientèle rejoint celui de l'assouplissement des conditions d'admissibilité de sorte qu'un plus grand nombre de personnes ait accès à un programme d'emploi ou à une formation. Tel assouplissement, par rapport à la durée d'un programme par exemple, semble avoir eu pour effet dans certains cas de limiter les cas d'abandon.

La réduction des exigences scolaires au profit d'un plus grand intérêt semble aussi être une option que considèrent plusieurs personnes-ressources, étant donné le parcours scolaire singulier de la clientèle. Il semblerait d'ailleurs qu'elle ait donné des résultats positifs dans plusieurs cas (PR-03-F-A; PR-17-H-A; PR-21-F-A; PR-15-H-NA).

Cependant, bien des personnes-ressources mettent un bémol à de telles solutions vu le risque de proposer des formations à rabais et d'en diminuer la qualité sous prétexte de s'adapter à la clientèle. Une majorité admet qu'il n'existe pas de solution unique et facile à cet égard.

> *C'est sûr qu'il faut demander quand même au milieu [en région] d'être prêt à embaucher des Autochtones. Mais, à mon avis, les Autochtones, il faut qu'ils soient prêts aussi à faire un bout de chemin pour améliorer (...) leurs conditions d'accession à l'emploi, par une hausse du niveau scolaire par exemple. Être prêts à faire des efforts qui demandent peut-être beaucoup pour s'adapter à l'emploi. Parce que moi, je me dis, on demande souvent au milieu de s'adapter, mais à mon avis, c'est aux deux milieux de s'adapter. Je pense qu'il y a un discours peut-être un peu faux présentement qui dit que nécessairement le milieu allochtone doit toujours s'adapter à la clientèle autochtone oui, mais je pense que de l'autre côté aussi il y a un bout à faire. Chacun doit faire son petit bout de chemin. Moi, j'aime bien dire qu'il faut qu'on tire chacun de son côté. (PR-03-F-A)*

Le contenu des formations

Le programme adapté à la clientèle autochtone influe aussi sur le contenu des formations. Ainsi, plusieurs personnes-ressources ont constaté que de nombreuses femmes en quête d'emploi devaient d'abord maîtriser des compétences élémentaires avant de pouvoir s'intégrer directement au monde du travail. Il est question ici de la façon de se comporter pendant une entrevue, de préparer un *curriculum vitae*, d'acquérir une certaine confiance en soi, de gérer son temps et son budget, etc. Par conséquent, les personnes-ressources aiguillent souvent la clientèle vers des programmes de transition.

> *Le programme Recherche et Intégration au marché du travail, c'est parce que l'ensemble de notre clientèle autochtone n'est pas prête à accéder tout de suite au marché du travail. Il y a une question de manque de confiance, d'estime de soi, de manque d'expérience de travail. Alors notre programme vise cette clientèle-là. On essaie de leur donner les outils de base, par des cours de développement personnel par exemple, pour développer leur sens de l'autonomie et des responsabilités avant de les intégrer dans un stage en milieu de travail. (PR-21-F-A)*

Par ailleurs, la clientèle autochtone exige souvent plus de soutien et d'encadrement; les enseignantes et enseignants et les employeurs et employeuses non autochtones doivent en être conscients et agir en conséquence.

Le cas de la formation en techniques de garderie

Au milieu des années 1990, une importante consultation a révélé l'existence de besoins considérables en matière de services de garde dans les communautés autochtones du Québec (Ross *et al.*, 1995). Les recommandations formulées dans la foulée de cette consultation insistaient sur la nécessité, d'une part, de créer des garderies et des services d'aide à la petite enfance et, d'autre part, de former un personnel autochtone spécialisé afin d'en assurer le fonctionnement efficace. Des mesures ont été prises à cet égard dans de nombreuses communautés, afin de combler notamment les besoins en formation. Selon les communautés et les ressources disponibles sur place ou à proximité, la formation a pris plusieurs formes : formation dispensée dans une communauté; formation dispensée dans un établissement d'enseignement collégial, sans égard pour la clientèle particulière des Autochtones (il s'agissait d'une formation de niveau collégial sanctionnée par le ministère de l'Éducation); formation dispensée dans un établissement collégial, mais dont le contenu avait été adapté pour une clientèle autochtone.

Au moment de l'enquête du Partenariat Mikimon en région, il s'est avéré que les trois communautés visées avaient mis deux de ces formules à l'essai et que les résultats, de l'avis unanime des informatrices et des personnes-ressources, avaient été extrêmement positifs. Dans un cas, les participantes avaient suivi leur formation directement dans un collège, mais dans une classe fréquentée uniquement par des Autochtones; dans l'autre, la formation avait été organisée sur place, dans la communauté.

Le succès de ces formations a d'abord été évalué du point de vue de la participation. Bien qu'il s'agissait de formations relativement longues (neuf mois dans un cas et 14 dans

l'autre), les participantes les ont terminées dans une proportion de 90 p. 100. Cependant, ce succès tient aussi au fait que la sélection des candidates a reposé plutôt sur l'intérêt et les capacités personnelles que sur le dossier scolaire (il s'agissait d'un cours de niveau collégial et plusieurs des candidates n'avaient pas terminé leurs études secondaires, voire primaires).

> *Ça fait longtemps que je rêvais de faire ce cours-là [en techniques de garderie]. Si je n'avais pas été gênée quand je suis sortie du secondaire, j'aurais été à Jonquière pour aller le suivre. Mais aussi, c'était un secteur contingenté et ils demandaient de bonnes notes, et moi je n'avais pas de bonnes notes. J'étais sûre que je ne serais pas acceptée là-bas. Ça fait que moi quand j'ai su qu'il y avait un programme [en techniques de garderie] juste pour les Autochtones, j'ai sauté dessus. (R-10-F-25)*

Le fait que l'enseignement ait été adapté a aussi été perçu comme un facteur de réussite par les organisatrices et organisateurs : la mise en pratique suivait immédiatement la théorie. Cette « approche par compétence » s'inspirait du cours qui avait été dispensé auparavant chez les Cris de la région de la baie James.

> *Le principe, c'est d'appliquer immédiatement la théorie. On parle de quelque chose le matin, l'après-midi on reçoit les enfants et les étudiantes peuvent voir concrètement de quoi on parle. (....) Le résultat c'est qu'elles essaient des choses à la maison avec leurs enfants. Elles viennent me dire ensuite : « Tu sais, ce que tu m'as appris l'autre jour, je l'ai observé chez mon enfant ». Elles amènent des nouvelles idées à la maison, des nouvelles façons de faire. Elles s'affirment beaucoup plus qu'au départ, maintenant elles ont des choses à dire, elles ont appris des choses, elles connaissent des choses, elles sont devenues confiantes. Ce sont des femmes qui ont appris à s'affirmer ici dans les cours, à la maison et aussi dans la communauté. (PR-20-F-NA)*

> *Comparativement à d'autres élèves qui captent plus facilement la matière, moi je n'ai pas de facilité à l'école. Les cours de garderie c'était correct pour moi, je comprenais facilement. Plus qu'au secondaire. L'approche n'était pas pareille, la façon d'enseigner non plus. On avait de la théorie, mais on avait aussi beaucoup de pratique, c'est ça qui était différent. (R-09-F-40)*

Enfin, le suivi assuré par les organisatrices et organisateurs et par les enseignantes et enseignants a contribué à renforcer la confiance en soi de nombreuses participantes ainsi que leur assurance.

> *On ne les reconnaît plus. Au début, elles venaient ici, ne parlaient pas beaucoup, regardaient le plancher. Maintenant, elles entrent ici, viennent me saluer. Ça rit, elles sont de bonne humeur. (PR-17-H-A)*

De plus, ces femmes ont désormais de meilleures chances de se trouver un emploi, d'après les personnes-ressources. Il est certain que cette formation était étroitement liée au fait que des garderies allaient être créées dans les communautés et que, par conséquent, un personnel

spécialisé serait requis. En effet, une majorité des participantes travaillent aujourd'hui dans leur communauté, mais il n'empêche qu'elles ont aussi acquis différentes compétences qu'elles pourront exploiter dans d'autres contextes.

> *Ces femmes-là vont être préparées à travailler dans n'importe quel milieu, et même plus, parce qu'en plus des cours de techniques de garderie, elles ont les cours de service de la petite enfance. Le cours est reconnu par le Ministère, il est dans la* Loi *sur les services de garde et les centres de la petite enfance. (PR-20-F-NA)*

Faits saillants et synthèse du chapitre

Pour clore ce second chapitre, rappelons ses deux objectifs principaux : 1) fournir une appréciation de l'utilisation des programmes par la population autochtone féminine de Montréal et en région; 2) présenter une évaluation de leur efficacité à partir des propos des informatrices, d'une part, et des personnes-ressources, d'autre part. À l'instar de la formule utilisée au premier chapitre, les résultats de ce chapitre ont été rassemblés en 22 rubriques synthèse.

Chacune des 60 informatrices a participé en moyenne à au moins trois programmes d'employabilité.

Que ce soit à Montréal ou en région, la participation aux programmes d'employabilité est très forte. Toutes catégories confondues, les informatrices ont participé, globalement, à 193 programmes.

Les informatrices de Montréal originaires de régions rurales ou isolées participent à un plus grand nombre de programmes que celles issues du sud de la province.

Toutes les femmes qui ont participé à cinq programmes et plus sont originaires des Premières nations du subarctique (Montagnais-Innus, Algonquins, Cris). Les informatrices montréalaises qui n'ont jamais participé à un programme sont originaires, dans trois cas sur cinq, du sud de la province.

Les informatrices de Montréal participent majoritairement à des programmes d'accès à l'emploi.

À Montréal, 85 p. 100 des informatrices ont participé à des programmes d'accès à l'emploi. Ce sont surtout les programmes d'insertion à l'emploi qui ont attiré des citadines âgées de 20 à 44 ans.

Les informatrices en région participent majoritairement à des programmes de formation professionnelle.

Les informatrices en région ont participé, dans une proportion de 71 p. 100, à au moins un programme de formation. Ce chiffre est nettement supérieur à celui relevé à Montréal dans le même contexte (29 p. 100). Ce sont surtout les formations professionnelles qui ont été populaires en région, où elles ont attiré plus d'une femme sur deux. Ces femmes ont plus de 20 ans et résident dans leur communauté d'appartenance. Les cours de rattrapage scolaire ont également rejoint un peu plus de femmes en région :18 p. 100 comparativement à 15 p. 100 en ville. Il s'agit principalement de femmes âgées de 35 à 54 ans.

Les informatrices de Montréal participent plus que les informatrices en région aux programmes d'emploi pour étudiantes.

Les programmes d'emploi étudiant ont été fréquentés par 35 p. 100 des informatrices de Montréal, comparativement à 15 p. 100 en région. Dans un cas comme dans l'autre, ces programmes rejoignent principalement des femmes de moins de 30 ans. À Montréal, les femmes issues de communautés rurales et isolées ont plus participé que celles originaires de communautés urbaines ou périurbaines.

Très peu d'informatrices ont participé au programme Équité en matière d'emploi.

Tant en région qu'à Montréal, seulement six informatrices sur 60 ont participé au programme Équité en matière d'emploi. Le profil de ces femmes est particulier. En région, il s'agit de femmes qui vivent hors communauté, dont un des parents est non autochtone et qui ont le français ou l'anglais comme langue maternelle. À Montréal, il s'agit également de femmes plus familières avec l'univers non autochtone; elles sont originaires de communautés situées à proximité d'une ville ou d'un village non autochtone et dans deux cas sur trois, elles ont le français comme langue maternelle.

Très peu d'informatrices ont participé à des programmes d'Aide à l'entreprise.

La participation aux programmes d'Aide à l'entreprise est peu représentée au sein des deux échantillons (7 p. 100). Il semble que cette formule ne correspond pas aux besoins de la clientèle autochtone, actuellement.

L'inscription aux programmes ne pose pas de difficulté pour la majorité des informatrices.

Aucune informatrice n'a déclaré avoir connu des difficultés particulières au moment de s'inscrire à un programme d'employabilité. Elles ont eu connaissance du programme par l'intermédiaire de leur propre réseau ou de contacts déjà établis avec des organisations; ce dernier cas échéant, l'organisation en question a facilité leurs démarches d'inscription.

Le programme est assimilé à un emploi régulier dans l'esprit de plusieurs informatrices.

Les informatrices se souviennent rarement du nom des programmes auxquels elles ont participé et ne connaissent généralement pas les organismes qui les parrainent. Elles se souviennent plutôt de l'emploi lui-même, des tâches qu'elles devaient accomplir, de leurs collègues de travail. Plusieurs d'entre elles pensaient n'avoir jamais participé à un programme, mais il s'est avéré en cours d'entrevue qu'elles y avaient participé, parfois même à plusieurs reprises.

Les programmes d'emploi sont considérés comme trop courts, de l'avis de quelques femmes de Montréal.

Quelques informatrices sont d'avis que les programmes d'emploi sont trop courts. Ils ne leur permettent pas, disent-elles, d'acquérir toute l'expérience nécessaire pour une embauche éventuelle. Il arrive également qu'en raison de leur courte durée, ils ne permettent pas d'accumuler suffisamment de semaines de travail pour être admissibles par la suite à l'assurance-emploi.

Les programmes d'emploi ne mènent pas suffisamment à la stabilité d'emploi, de l'avis des femmes de Montréal et des jeunes femmes en région.

Bien qu'elles satisfaisaient les exigences de l'emploi obtenu par le biais d'un programme, quelques informatrices de Montréal, tout comme les plus jeunes en région, déplorent ne pas avoir été embauchées à la fin du programme. Dans certains cas, les employeurs et employeuses les ont remplacées par d'autres candidates. Dans d'autres cas, elles ont pu conserver leur emploi un certain temps, en passant d'un programme à l'autre.

Les retombées positives des programmes d'employabilité sont évaluées par les informatrices en termes de fierté et d'estime de soi.

Tant du point de vue des personnes-ressources que des informatrices (surtout celles en région), les programmes d'employabilité sont pour les femmes une occasion de sortir de la maison, de reprendre confiance en soi et de mieux identifier leurs besoins et leurs désirs en regard du monde du travail.

Une proportion importante des programmes d'emploi (78 p. 100) et des programmes de formation (68 p. 100) se déroule en milieu autochtone.

La plupart des programmes d'emploi et de formation auxquels les informatrices de Montréal et en région ont participé se sont déroulés en milieu autochtone ou avec un groupe composé majoritairement d'Autochtones. En région, ce sont plus les programmes d'emploi (85 p. 100) que les programmes de formation (62 p. 100) qui se sont déroulés en milieu autochtone. À Montréal, au contraire, ce sont les programmes de formation (82 p. 100) plus que les programmes d'emploi (73 p. 100) qui se sont déroulés en milieu autochtone.

Les expériences de travail en milieu autochtone sont évaluées par les informatrices en termes d'entraide et de soutien affectif.

Les programmes en milieu autochtone sont des occasions pour les informatrices, surtout celles de Montréal, de se rapprocher de leurs racines, de leur culture. Elles apprécient également le climat détendu et la souplesse des règles de travail qui y règnent.

Les expériences de travail en milieu non autochtone sont jugées positives malgré des contextes de travail plus stressants, rigides et compétitifs, de l'avis des informatrices.

Les informatrices soulignent que les emplois en milieu non autochtone sont plus nombreux et plus diversifiés. Elles ont apprécié avoir acquis de l'expérience de travail dans ce milieu, où les rapports humains peuvent également être harmonieux.

La clientèle féminine autochtone démontrerait plus de souplesse et d'intérêt pour les programmes que la clientèle masculine autochtone, d'après les personnes-ressources.

La clientèle féminine démontrerait davantage de flexibilité et d'adaptation dans le cadre des programmes. Certaines femmes acceptent même de participer à des programmes moins payants, jugeant que l'important est d'obtenir de l'expérience pour améliorer leur qualité de vie et celle de leurs enfants.

L'abandon est une cause importante de l'échec des programmes, selon les personnes-ressources.

Selon bon nombre de personnes-ressources, l'abandon est fréquent. Les programmes où les Autochtones se retrouvent entre eux semblent cependant susciter davantage l'intérêt des participantes.

Le processus de dévolution des pouvoirs a favorisé la mise sur pied de programmes plus conformes aux besoins de la clientèle autochtone, de l'avis de la plupart des personnes-ressources.

L'administration des programmes au niveau local permet aux personnes qui oeuvrent dans les centres d'emploi pour Autochtones de mieux répondre aux besoins particuliers de cette clientèle. Cette plus grande flexibilité entraîne une participation supérieure aux différents programmes ainsi qu'un meilleur placement en emploi.

Les programmes de formation qui s'adressent directement à la clientèle autochtone satisfont un besoin manifeste de se regrouper et d'être ensemble.

Ce besoin a été exprimé à la fois par les informatrices et par les personnes-ressources. Bien qu'il soit exprimé différemment par les informatrices en région, étant donné qu'elles vivent en milieu autochtone, il est quand même présent et les programmes constituent une occasion de le combler. De plus, il appert que les programmes qui réunissent uniquement des Autochtones (ou dans une forte majorité) ont plus de succès.

Les programmes de recherche et d'intégration au marché du travail répondent directement aux besoins de la clientèle autochtone.

Plusieurs femmes en quête d'emploi doivent acquérir des compétences élémentaires avant de pouvoir s'intégrer directement au monde du travail. On parle ici de la façon de se comporter pendant une entrevue, de préparer un *curriculum vitae*, de gagner une certaine confiance en soi, de gérer son temps et son budget, etc. Par conséquent, les personnes-ressources aiguillent souvent la clientèle vers des programmes de transition.

La notion de programmes adaptés à la culture autochtone s'exprime essentiellement en termes de participation exclusive des Autochtones, de l'avis des informatrices.

Il est clair que selon toutes les femmes consultées, un programme adapté est un programme qui regroupe uniquement des Autochtones. Dans un tel contexte, il serait plus facile de vaincre sa timidité, d'améliorer la confiance en soi et d'acquérir de l'assurance.

La notion de programmes adaptés à la culture autochtone prend en considération le parcours scolaire et le parcours professionnel des candidates et des candidats, de l'avis des personnes-ressources.

C'est dans cette optique que la clientèle est souvent orientée vers des programmes de transition, avant d'accéder directement à des programmes d'accès à l'emploi.

CONCLUSION

Au terme de ce rapport, il convient de s'attarder sur quelques-uns des principaux constats qui se dégagent de l'analyse[21]. À l'instar du rapport même, ces constats ont été regroupés en deux rubriques, selon qu'ils concernent la clientèle qui participe aux programmes d'employabilité ou selon qu'ils attirent l'attention sur la nature, la mise en oeuvre, le fonctionnement et la portée de ces programmes. Quant aux clientèles, et au-delà de l'information de nature socio-démographique qui les caractérise, deux facteurs de différenciation (la provenance et l'âge) de même que deux facteurs de convergence (la mobilité et les trajectoires singulières) ressortent plus particulièrement. Quant au fonctionnement des programmes, on se souviendra de leur grande popularité tant à Montréal qu'en région de même que du fait qu'à Montréal, ils se déroulent principalement au sein d'organisations autochtones. Par ailleurs, dans le but de dégager de nouvelles pistes de réflexion, la problématique des programmes adaptés à la clientèle est sommairement abordée à la lumière des résultats globaux de l'enquête. Cette conclusion se termine par un bref rappel des objectifs de l'étude.

Les clientèles

La majorité des communautés autochtones du Québec se trouvent en milieu rural ou en milieu isolé. Les données recueillies au cours de l'enquête montrent clairement que les informatrices rencontrées à Montréal qui sont originaires de ces communautés, qu'elles soient Montagnaises-Innues, Cries, Inuit, Algonquines, Atikamekw, Micmacques ou Naskapies, n'ont ni les mêmes besoins ni les mêmes parcours que les informatrices qui proviennent des communautés situées dans le sud de la province (Abénaquies, Mohawks, Huronnes-Wendates). La différenciation de ces clientèles opère donc, à un premier niveau, à l'échelle géographique. À un second niveau cependant, elle intervient au plan générationnel (âge), à la fois parmi les informatrices de Montréal et parmi celles en région. Des différences nettes sont ressorties entre les profils des femmes plus âgées, qui sont moins scolarisées dans l'ensemble, et celui des plus jeunes. D'emblée, les besoins des unes et des autres ne s'expriment pas de la même façon et leurs objectifs ne sont pas les mêmes. Par exemple, le retour sur les bancs de l'école à 40 ans ne pose pas les mêmes défis qu'à 20 ans, même au sein des communautés. De même, le fait d'occuper un premier emploi à 35 ou 40 ans ne comporte pas les mêmes défis qu'à 20 ans.

Par ailleurs, ces nouvelles données, qui indiquent clairement que la clientèle de Montréal est dans l'ensemble plus scolarisée que la clientèle en région, confirment cette tendance identifiée dans la littérature (notamment dans Gill *et al.*, 1995) à l'effet que les femmes qui quittent leur communauté sont parmi les plus scolarisées, ce qui privent celles-ci de leurs forces montantes dans bien des domaines.

Sous l'angle des convergences, la mobilité retient d'abord l'attention. Comme on l'a vu, la clientèle féminine est très mobile, non seulement à Montréal (la présence à Montréal étant le résultat de nombreux déplacements), mais aussi en région. Cette mobilité des femmes des communautés (appelées Indiennes des réserves dans la littérature) avait été peu documentée jusqu'à présent. Ce faisant, l'information issue de l'enquête du Partenariat Mikimon ouvre la

porte à de nouveaux questionnements. Par exemple, sans que soient pour autant évacuées les différences qui existent entre le fait de résider en milieu urbain et celui de résider dans une communauté, peut-on encore parler aujourd'hui de ces univers comme étant aussi étanches l'un à l'autre qu'ils ne l'étaient autrefois? Ces deux mondes que sont l'intérieur de la réserve et l'extérieur ne pourraient-ils pas être appréhendés différemment désormais? Ne pourraient-ils pas être abordés sur le mode de la complémentarité plutôt que sur celui de l'opposition?

Les jeunes Autochtones qui désirent poursuivre leur formation doivent tôt ou tard quitter leur communauté. Pour une majorité d'entre eux, ces départs sont difficiles et marqués par l'échec puisqu'ils se terminent trop souvent par l'abandon des études. Dans le même sens, les femmes qui quittent leur communauté pour fuir un climat de violence se sentent souvent ostracisées une fois qu'elles se retrouvent à l'extérieur (que cet extérieur soit la ville à proximité de la communauté ou le milieu urbain). De fait, le départ se vit difficilement peu importe sa nature. Partant, la perspective de renouveler les liens (personnels, structurels, administratifs) entre les gens des communautés et leurs confrères et consoeurs qui résident à l'extérieur (que ce soit de manière temporaire ou permanente) semble être une avenue à explorer.

À plusieurs égards, la mobilité est aussi liée au phénomène des trajectoires singulières communes à la plupart des informatrices. Les témoignages recueillis auprès de ces dernières, qu'elles fassent partie de l'échantillon de Montréal ou de celui en région, sont très éloquents. Ces trajectoires sont à l'image d'une mouvance continuelle qui semble de plus en plus vécue et intégrée comme telle par la plupart des informatrices. Ces femmes savent aujourd'hui qu'il leur sera plus difficile de terminer leurs études, de se trouver un emploi, de le conserver, etc. que les non-Autochtones. Peut-on faire l'hypothèse que cette perception imprègne leurs parcours et contribue même à augmenter les épisodes de décrochage en milieu scolaire comme dans le monde du travail? Les informatrices parlent souvent de cette pente qu'elles ont à remonter, pente qui leur semble si énorme qu'elles sont découragées avant même d'entreprendre une nouvelle formation ou de s'engager dans une nouvelle voie.

Le fonctionnement et la portée des programmes

L'information présentée dans les deux chapitres de ce rapport a permis de constater que les programmes d'employabilité satisfont à une gamme variée de besoins chez la clientèle féminine autochtone de Montréal et en région, notamment : le besoin de gagner sa vie pour toutes les informatrices des deux échantillons; le besoin d'avoir un revenu suffisant pour couvrir les frais relatifs à la vie domestique; le besoin de participer à des activités communautaires dans le cas des programmes de formation dans les communautés; le besoin de se retrouver entre Autochtones, que ce soit en ville ou en région.

Par ailleurs, les programmes viennent sans aucun doute suppléer la pénurie d'emploi chronique dans les communautés et le manque de formation de la clientèle; ils atténuent également les difficultés auxquelles sont confrontées, dans leur quête d'emploi, les femmes autochtones établies à Montréal. Dans cette perspective, et compte tenu de leur haut niveau de fréquentation, il est aussi possible de déduire qu'ils ont du succès et qu'ils sont très

populaires. En revanche, il faut se demander si les besoins qu'ils satisfont et les rôles qu'ils jouent sont réellement ceux pour lesquels ils ont été créés et sont dispensés partout au pays.

En principe, les programmes sont destinés à faciliter l'intégration au marché du travail. Nulle part cependant est-il précisé combien de temps doit durer cette phase de facilitation. Nulle part non plus cette notion de marché du travail est-elle remise en question. On l'a vu, les informatrices fréquentent les programmes en grand nombre, non pas uniquement parce que les emplois sont rares, mais aussi et surtout parce que la plupart d'entre elles se retrouvent dans une situation singulière au sein de laquelle le recours à un programme n'est pas un phénomène ponctuel ni une mesure d'encadrement transitoire. Le programme devient dès lors une composante parmi d'autres d'un phénomène beaucoup plus vaste qui engage toute la vie des informatrices. La perception des informatrices à l'effet que le programme EST un emploi est très importante à cet égard. On a vu également à quel point la problématique de l'emploi, celle de la scolarité et celle des conditions d'existence sont intimement liées. Les propos de plusieurs personnes-ressources abondent également dans ce sens lorsqu'elles soulignent que la question de l'emploi en milieu autochtone est beaucoup trop complexe pour être résolue par le seul biais des programmes d'employabilité, aussi nombreux puissent-ils être.

En l'absence d'un marché de l'emploi dynamique, la portée des programmes se trouve limitée par un effet de conjoncture : ils sont conçus pour favoriser l'intégration en emploi, mais le marché de l'emploi concerné est pauvre et sans ressort. Il y a là un paradoxe certain. Le défi n'est-il pas à ce moment-là de contribuer parallèlement à consolider ou à restaurer un marché de l'emploi susceptible d'intégrer la population autochtone? Une fois de plus, les résultats de l'enquête conduisent vers des pistes nouvelles : par exemple, le fait qu'une proportion considérable (plus de 80 p. 100) des formations et des emplois occupés par les informatrices de Montréal au moment des entrevues se déroulent au sein d'organisations autochtones est très éclairant. On peut sans doute discuter de ce résultat et l'imputer directement à la manière dont les informatrices ont été sélectionnées. Il n'empêche qu'on peut aussi y voir l'amorce d'un marché de l'emploi autochtone au coeur de Montréal. La population autochtone s'accroissant, les services augmentant, il n'est pas surprenant que de nouveaux emplois soient créés qui drainent, logiquement, une partie des Autochtones en quête d'emploi. Il s'agit véritablement d'une nouvelle tendance puisque l'existence même de ces organisations est récente et qu'il y a tout lieu de croire que leur nombre augmentera au cours des prochaines années.

La situation en région est également instructive à cet égard. On a vu à quel point, avec l'exemple de la formation en techniques de garderie, l'articulation entre la formation et la création d'emplois s'est avérée extrêmement riche et profitable.

La problématique des programmes adaptés à la clientèle autochtone

Les propos des paragraphes précédents introduisent très bien ce dernier point qui pose directement la question des programmes adaptés spécialement à la clientèle autochtone. Dans la littérature, et notamment dans le rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones (1996), le besoin d'élaborer des programmes spécifiques pour les Autochtones a

été maintes fois identifié. L'information manque cependant quant à la structure, au contenu et aux orientations éventuelles de ces programmes.

Du point de vue des informatrices, ce type de programme regroupe uniquement des Autochtones. Cela évite, face à la population non autochtone, autant les comparaisons fondées sur les dossiers scolaires que les confrontations qui peuvent être sources de discrimination. Comme on l'a vu avec le cas de la formation en techniques de garderie, le fait de se retrouver au sein d'un groupe formé exclusivement d'Autochtones a un impact extrêmement positif sur la formation elle-même, la présence aux cours et l'intérêt des participantes. Le contexte était cependant très favorable puisque l'emploi était pratiquement assuré à la fin de la formation. Néanmoins, il s'agit d'une expérience dont on peut s'inspirer, non seulement en région, mais aussi à Montréal.

Les programmes de formation adaptés comportent cependant leur part de défis, dont le plus préoccupant est l'assouplissement des conditions d'admission afin d'accueillir une clientèle certes intéressée, mais ne possédant pas les bases scolaires généralement exigées. En conséquence, les diplômes obtenus ne permettent de travailler qu'en milieu autochtone. Ces formations ne favorisent donc pas comme telle l'intégration au marché du travail; toutefois, elles favorisent sans aucun doute l'intégration communautaire.

Le programme adapté demeure cependant une problématique difficile lorsqu'il s'agit de l'emploi ou de l'accès à l'emploi en milieu non autochtone. Les employeurs concernés ne sont pas toujours disposés à prendre en considération d'autres critères que le diplôme ou à faire une exception parce qu'il s'agit d'Autochtones. Le fait que la personne autochtone qui bénéficie d'un programme dans ce contexte se retrouve finalement seule (sauf exception) dans un environnement qui ne lui est pas familier crée une difficulté supplémentaire. Faut-il sensibiliser davantage les employeurs et employeuses susceptibles de participer à ces programmes? Faut-il offrir davantage de programmes de transition misant sur la familiarisation avec le milieu non autochtone? La très faible participation de la clientèle féminine autochtone au programme Équité en matière d'emploi, par exemple, illustre bien cette situation. Ces programmes s'adressent souvent à une clientèle plus scolarisée (au départ plus rare chez les Autochtones), mais surtout ils se déroulent presque entièrement à l'extérieur du milieu autochtone. Les difficultés auxquelles font face la grande majorité des femmes rencontrées lorsqu'elles se retrouvent dans un milieu non autochtone sont telles qu'aucun des programmes en vigueur ne semble pouvoir satisfaire adéquatement ce besoin.

Dans un sens, la problématique des programmes adaptés met en évidence assez clairement la rencontre, réussie ou ratée selon le cas, entre deux cultures, entre deux mondes. Cette problématique est double cependant : d'une part, il s'agit sans aucun doute de prendre en considération des traditions, des héritages, des trajectoires fort différents; d'autre part, l'adaptation doit aussi et en même temps s'opérer dans l'autre sens car la rencontre marque le lien entre deux parties.

Retour sur les objectifs

Trois objectifs précis sont à l'origine de l'enquête réalisée par le Partenariat Mikimon. Tous ont a été atteints, d'abord en privilégiant la mise au jour d'une information nouvelle sur de nombreuses problématiques liées au dossier de l'employabilité, ensuite en laissant la parole aux femmes concernées.

Le premier de ces objectifs, qui visait à décrire la situation des femmes autochtones par rapport à l'emploi, et notamment aux programmes d'employabilité, a conduit à une caractérisation détaillée des clientèles qui participent aux divers programmes en place et à un renouvellement de l'intérêt que suscitent les trajectoires de vie ainsi que le cheminement scolaire et professionnel de ces femmes.

Le deuxième objectif a entraîné la définition des besoins particuliers des femmes autochtones en matière de formation et d'emploi. Ces besoins sont nombreux et de plusieurs ordres; les programmes les satisfont parfois de manière ponctuelle, en permettant l'obtention d'un salaire ou d'un emploi et en favorisant le rattrapage scolaire. Cependant, la structure même des programmes et le fait qu'ils sont relativement courts et qu'ils conduisent rarement à l'apprentissage d'un métier véritable contribuent d'une certaine manière à exacerber la précarité qui marque déjà tous les aspects de la vie des informatrices.

Enfin, le troisième et dernier objectif de l'étude était de dégager des pistes d'analyse et de réflexion afin d'étayer le dossier de l'employabilité chez les femmes autochtones. L'intérêt porté aux trajectoires des femmes, la perspective de repenser la dynamique communauté/hors communauté, les difficultés réelles qu'éprouvent les femmes à fonctionner dans un univers non autochtone, leur besoin exprimé d'encadrement de même que la nécessité de reformuler la problématique des programmes adaptés sont autant de nouvelles pistes, peu documentées jusqu'à présent dans la littérature, dont la pertinence sociale est incontestable.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations issues de l'enquête du Partenariat Mikimon visent à répondre à divers types de besoins qu'il semble important de combler dans la perspective d'un apport significatif au dossier de l'employabilité parmi les femmes autochtones. Elles visent l'acquisition de connaissances nouvelles, la diffusion de ces connaissances, la sensibilisation et l'encadrement des clientèles et la mise en place de programmes pilotes d'employabilité. Comme c'est de la concertation et de l'échange qu'émergeront les solutions les plus efficaces et les plus novatrices, ces recommandations s'adressent à toutes les parties prenantes au dossier : fonctionnaires, Autochtones, chercheuses et chercheurs et intervenantes et intervenants.

Acquisition de connaissances

- ***Poursuivre*** l'acquisition de connaissances nouvelles sur la thématique des femmes autochtones et de l'emploi, dans le cadre de partenariats regroupant en réseaux de recherche et d'action des chercheuses et chercheurs, des intervenantes et intervenants du milieu autochtone et des personnes-ressources du milieu gouvernemental. Les thématiques suivantes pourraient être ciblées plus particulièrement : la notion de carrière et la valorisation des études en milieu autochtone; l'emploi chez les jeunes femmes autochtones; l'entreprenariat chez les femmes autochtones; l'expérience des femmes autochtones du Québec dans le cadre du programme Équité en matière d'emploi.

- ***Encourager*** les activités de recherche participative et collaborative axées sur l'élaboration de solutions à partir des thèmes identifiés.

- ***Viser*** la création de banques de données à l'échelle provinciale de même qu'à l'échelle des Premières nations et des organisations autochtones qui s'intéressent au dossier de l'emploi et de la main-d'oeuvre.

- ***Faciliter*** la diffusion des connaissances auprès des organisations autochtones.

Information, formation et sensibilisation

- ***Créer***, à Montréal et en région, des comités de travail multipartites regroupant des représentants des organisations autochtones, du secteur privé et du secteur public afin d'améliorer l'échange d'information entre les parties et de définir et mettre en oeuvre de nouveaux mécanismes d'encadrement, de support et de suivi de la clientèle autochtone.

- ***Promouvoir,*** de concert avec les organisations autochtones concernées, des activités de sensibilisation et des nouveaux outils de communication ciblant la clientèle des programmes de la province, dans le but de satisfaire l'important besoin d'information de la clientèle à propos des programmes, de leur rôle et de leur portée.

- ***Instituer*** des séances de formation *ad hoc* pour le personnel des organisations autochtones qui oeuvrent dans le domaine de l'employabilité.

Expérimentation

- ***Élaborer***, dans le cadre d'une expérience pilote, un nouveau type de programme à l'intention de la clientèle féminine autochtone qui allierait apprentissage d'un métier, familiarisation avec le marché du travail non autochtone et familiarisation avec le marché du travail au sein des communautés. Le programme pourrait reposer sur une formule améliorée de tutorat (maître-apprenti) et s'échelonner sur plusieurs années. Il serait destiné autant à la clientèle des communautés qu'à celle de la ville.

- ***Confier*** à un comité multipartite l'étude de la pertinence d'établir des ponts réels, en matière de travail, entre les communautés et les villes où résident les Autochtones.

BIBLIOGRAPHIE

ANAQUOD, D. C. *Aboriginal Economic Training, Education and Employment,* étude réalisée pour la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1994.

ASSOCIATION DES FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (AFAQ). *Développement économique des Autochtones*, mémoire présenté au Front commun pour les femmes autochtones et le développement économique, Montréal, 1984.

———. *Brief Presented by the Quebec Native Women's Association to the Royal Commission on Aboriginal Peoples. Taking our Rightful Place*, Montréal, 1993.

BANNON, C. *Report on the Findings of Employment and Training Needs of Native Women in Ontario*, Ontario Native Women's Association, Ottawa, 1993.

BERNARD, Nick. « La formation professionnelle en milieu autochtone. Le cas d'Hydro-Québec et des Cris de la baie James », *Recherches amérindiennes au Québec,* vol. 27, n° 2, p. 61-74, 1997.

CLATWORTH, S. *et al. Patterns of Employment, Unemployment, and Poverty. Part One*, étude réalisée pour la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1994.

COLLINS, G. « La réussite d'initiatives de micro-crédit et des cercles d'emprunt comme outils de changement dans les communautés autochtones : la participation de la population au processus de décision », *Actes du Colloque sur les stratégies de développement économique local*, Organisation de coopération et de développement économiques, Ottawa, 1997.

COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE L'ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR ET LES MEMBRES AUTOCHTONES DU COMITÉ CONSULTATIF DE L'ENTENTE DE CONCERTATION. *Plan de développement des Premières nations du Québec et du Labrador*, Wendake (Québec), 1990.

COMITÉ DES INDUSTRIES AUTOCHTONES. *À l'avantage de tous : rapport sur le développement de la gestion d'entreprises autochtones*, Montréal, 1991.

COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC (CDRHPNQ). *Statuts et règlements adoptés le 25 septembre 1997*, document interne, Montréal, 1997.

COMMISSION AUTOCHTONE DE GESTION RÉGIONALE DU QUÉBEC. *Actes de la conférence sur le partenariat à l'échelle locale. La concertation : un outil de développement*, Québec, 1995.

COMMISSION ROYALE SUR LES PEUPLES AUTOCHTONES (CRPA). *Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones,* ministère des Approvisionnements et Services, 5 volumes, Ottawa, 1996.

———. *Un partage garant d'autonomie*, ministère des Approvisionnements et Services (Travaux de la Table ronde nationale sur le développement économique et les ressources), Ottawa, 1993.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR (CSSSPNQL). *Problèmes d'harmonisation des nouvelles orientations amenées par le Livre vert sur la réforme de la sécurité du revenu dans les communautés des Premières nations*, mémoire présenté à la Commission parlementaire sur les Affaires sociales, Wendake (Québec), 1997.

CONDITION FÉMININE CANADA. *Analyse comparative entre les sexes. Guide d'élaboration de politiques*, Condition féminine Canada, Ottawa, 1996.

CONSEIL DU TRÉSOR. *Fermer le cercle : rapport du Groupe de consultation des Autochtones sur l'équité en matière d'emploi*, mémoire présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1992.

———. *L'équité en emploi dans la fonction publique, rapport annuel 1996-1997*, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1998.

CONSEIL POUR L'AVANCEMENT DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT AUTOCHTONES. *Final Report and Recommendations on Native Community Economic Development Officers Training Needs Assessment*, mémoire présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1993.

DESMARAIS, D. « Violence familiale, pauvreté et autonomie politique : défis des femmes autochtones québécoises. Entrevue avec Michèle Rouleau », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 6, n° 1, p. 15-31, 1993.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). *Évaluation de l'Option alternance travail-études : rapport final*, Ottawa, 1994.

———. *Bureau des relations avec les Autochtones. Trousse d'information,* Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, 1997.

———. *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1998.

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE POUR LES FEMMES AUTOCHTONES CANADIENNES (DEFAC). *Aboriginal Women's Success in Business, 1982-1991*, DEFAC, Ottawa, 1993.

———. *Access to Financial Institutions by Aboriginal Women*, mémoire présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1994.

GASSE, Y. et H. BHÉRER (dir.). « L'entrepreneurship autochtone, la clé de l'autonomie », *Comptes rendus du Colloque national sur l'entrepreneurship autochtone*, Institut de recherches politiques, Québec, p. 78-79, 1990.

GEORGE, P. *et al. Patterns of Employment, Unemployment and Poverty (Part Two) : A Comparative Analysis of Several Aspects of the Employment Experience of Aboriginal and Non-Aboriginal Canadians Using 1991 Census*, étude réalisée pour la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1994.

GILL, L., C. R. ROBERTSON, M. ROBERT et M. OLIVIER. *De la réserve à la ville : les Amérindiennes en milieu urbain au Québec*, Condition féminine Canada, Ottawa, 1995.

GREEN, H. « Réponse du gouvernement fédéral au Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones en matière de développement des ressources humaines », *Seconde conférence régionale sur les partenariats à l'échelle locale pour le développement communautaire* tenue à Montréal les 24, 25 et 26 mars 1998.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LES AUTOCHTONES EN MILIEU URBAIN AU QUÉBEC. *Compte rendu de la réunion des 8 et 9 novembre 1993*, Wendake (Québec), 1993.

GROUPE NATIONAL MIXTE COMPOSÉ DE REPRÉSENTANTS D'ASSOCIATIONS, D'INSTITUTS DE FORMATION AUTOCHTONES ET DE REPRÉSENTANTS D'EIC ET DES RÉGIONS. *Les chemins de la réussite: les peuples autochtones et la stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre*, Ottawa, 1990.

LAPRAIRIE, C. *Visibles mais sans voix. Les Autochtones dans la ville*, ministère de la Justice, Ottawa, 1994.

LÉVESQUE, C. *et al. Nos familles. Un monde à découvrir / Our Families. A world to discover*, document d'information, Association des femmes autochtones du Québec et INRS-Culture et Société, Montréal, 1996.

MAURAIS, J. (dir). *Les langues autochtones du Québec*, Conseil de la langue française, Les Publications du Québec, Québec, 1992.

MCCASKILL, D. « The Urbanization of Indians in Winnipeg, Toronto, Edmonton and Vancouver : A Comparative Analysis », *Culture*, vol. 1, n° 1, p. 82-89, 1981.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DU QUÉBEC (MSRQ). *Profil des personnes autochtones aptes au travail, à l'aide de dernier recours*, Direction générale des politiques et des programmes, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Québec, 1995.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (MEQ). « Un portrait statistique de l'évolution de la situation scolaire de la population autochtone du Québec », *Bulletin statistique de l'éducation*, n° 7, Québec, septembre 1998.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION CANADA (MEIC). *Les chemins de la réussite : Stratégie de l'emploi et de la formation des Autochtones. Document de fond*, Emploi et Immigration et Groupe de travail sur l'emploi et la formation des Autochtones, Ottawa, 1990.

MINISTÈRE DE L'EXPANSION INDUSTRIELLE RÉGIONALE CANADA. *Native Women and Economic Development. Task Force Report*, Native Economic Development Advisory Board, Ottawa, 1985.

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU COMMERCE INTERNATIONAL CANADA. *Équité en matière d'emploi, plan d'action pour 1994-1995*, Ottawa, 1994.

MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADIEN (MAINC) *Vous voulez savoir? Quelques réponses aux questions les plus souvent posées au sujet des programmes et des services destinés aux Indiens inscrits du Canada*, Ottawa, 1990.

———. *Possibilités de formation pour les Indiens et les Inuit, 1993-1994*, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1992.

———. *Pour la création d'emplois, pour la relance économique : le point sur les engagements pris par le MAINC envers les Autochtones*, Ottawa, 1995.

———. *Aboriginal Women: A Demographic, Social and Economic Profile*, Ottawa, 1996.

———. *IPAMT : l'emploi autochtone, ça marche*, dépliant d'information, Ottawa, 1997.

———. *Programmes jeunesses du MAINC* (En direct : http://www.inac.qv.ca/) document consulté le 18 février 1998.

MINISTÈRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES CANADA (MASC). *Stratégie canadienne de développement des Autochtones*, Ottawa, 1989.

MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS ET DES SERVICES CANADA (MTPSC). *Rassembler nos forces : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones*, publié avec l'autorisation du MAINC, Ottawa, 1997.

MINISTÈRE D'ÉTAT À LA JEUNESSE CANADA. *Nos vies, nos racines : une célébration de la jeunesse autochtone. L'école avant tout*, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1992.

POTVIN, M. (dir). *Étude sur les Autochtones vivant en milieu urbain*, Centre d'Amitié autochtone de Val-d'Or, Val-d'Or, 1991.

PROJET AUTOCHTONE D'ÉVALUATION DE LA SCDEA. *Une vue communautaire et autochtone de la Stratégie canadienne de développement économique autochtone,* rapport préparé pour les communautés autochtones et le gouvernement du Canada, Ottawa, 1994.

PROJET DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES. *Chapitre 2. Réseau sur la croissance. Section 10 : Questions autochtones* (En direct. : http://recherchepolitique.rescol.ca/), document consulté le 10 août 1999.

RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE AU GROUPE DE TRAVAIL CHARGÉ DE L'EXAMEN DES PROGRAMMES. *Meilleure exécution des programmes. Indiens inscrits et Autochtones*, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1986.

RÉPERTOIRE D'AFFAIRES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (RAAQ). *Répertoire d'affaires autochtones du Québec 1998*, Wendake (Québec), 1998.

ROSS, J. *et al. Diagnostic sectoriel sur les services de garde à l'enfance en milieu autochtone*, rapport préparé pour le Comité directeur de l'intervention sectorielle sur les services de garde à l'enfance en milieu autochtone, Cap-Rouge (Québec), 1995.

ROYER, E. *L'éducation spéciale dans les écoles innues du Québec*, rapport soumis à l'Institut culturel et éducatif montagnais (ICEM), Québec, 1998.

SANTÉ CANADA. *Programmes de carrières en santé pour les Indiens et les Inuit. Relevez le défi*, trousse d'information, Santé Canada, Ottawa, 1996.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE QUÉBEC. *Les femmes autochtones du Québec*, Québec, 1989.

SECRÉTARIAT DE L'ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR. *Préambule donné par le vice-chef de l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador, monsieur Ghyslain Picard, dans le cadre de la présentation du mémoire de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières nations du Québec et du Labrador sur la réforme de la Sécurité du revenu (Livre vert) devant la Commission des Affaires sociales*, Wendake (Québec), 1997.

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À LA JEUNESSE ET À LA FORMATION DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Examen structurel de la stratégie 'Les chemins de la réussite', Phase II : Orientations stratégiques, options proposées,* évaluation de programmes de formation et de la conception actuelle des services de développement de l'emploi pour les Autochtones, Ottawa, 1995.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE. *Plan régional de développement de la main-d'oeuvre 1994-1997. Dossier autochtone (régions 003, 010 et 012)*, document de travail préparé par Yves Turcotte, Québec, 1994.

STATISTIQUE CANADA. *Profil statistique (Réserves indiennes au Québec). Recensement 1996* (En direct : http://www.statcan.ca), documents consultés le 23 février 1999.

———. *Scolarité, travail et activités connexes, revenu, dépenses et mobilité*, Enquête auprès des peuples autochtones de 1991, ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Ottawa, 1993.

———. *Banque de données sur les populations autochtones du Québec*, Ottawa, 1998.

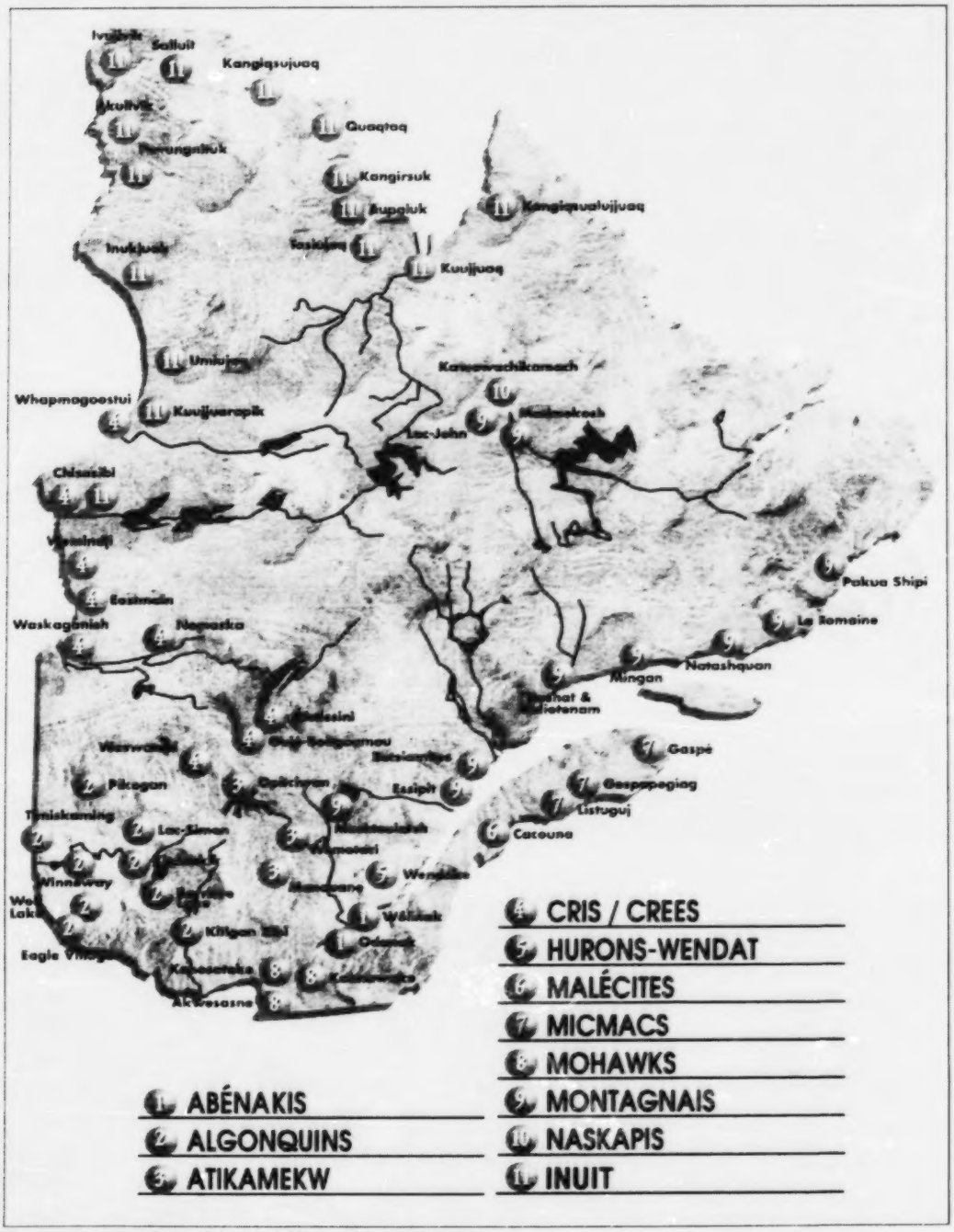
STEERING COMMITTEE OF THE ABORIGINAL WOMEN IN THE CANADIAN LABOUR FORCE PROJECT. *Aboriginal Women in the Canadian Labour Force Project,* rapport présenté à la Commission royale sur les peuples autochtones, Ottawa, 1993.

STOUT, M. D. et G. D. KIPLING. *Les femmes autochtones au Canada : orientations de la recherche stratégique en vue de l'élaboration de politiques*, rapport de recherche préparé pour Condition féminine Canada, Ottawa, 1998.

WHITEDUCK, B. *Guide d'initiation aux mesures d'emploi et de formation,* préparé pour les Commissions locales des Premières nations par la Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec, Montréal, 1996.

ZAMBROWSKY, S. C. *Needs Assessment on the Native Women who are or may be in Conflict with the Law in the Region of Montreal*, Centre d'amitié autochtone, Montréal, 1986.

ANNEXE 1 : CARTE DE LOCALISATION DES COMMUNAUTÉS ET DES PREMIÈRES NATIONS AUTOCHTONES AU QUÉBEC



Courtoisie / Courtesy of Indiana Marketing 418.842.0230

ANNEXE 2 : LISTES DES INFORMATRICES ET DES PERSONNES-RESSOURCES

a : Liste des informatrices de l'échantillon du milieu urbain

Code	Âge	Première nation ou groupe d'appartenance	Langue maternelle	Secteur d'activité	Scolarité	N^bre d'enfants	Situation familiale
M-01-F-33	33	Atikamekw	Autochtone	Études	Secondaire II	0	Union de fait
M-02-F-40	40	Mohawks	Anglais	Secrétariat	10^e année	2	Mariée
M-03-F-36	36	Autres	Anglais	Administration	Collégiales	1	Monoparentale
M-04-F-38	38	Algonquins	Autochtone	Sans emploi	Secondaire V	1	Monoparentale
M-05-F-26	26	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	Secondaire V	0	Célibataire
M-24-F-49	49	Algonquins	Autochtone	Administration	Secondaire V	4	Monoparentale
M-25-F-40	40	Montagnais-Innus	Autochtone	Sans emploi	Collégiales D.E.C.	0	Divorcée
M-26-F-38	38	Hurons	Français	Art	Secondaire V	0	Célibataire
M-28-F-38	38	Montagnais-Innus	Autochtone	Administration	Collégiales	2	Union de fait
M-29-F-20	20	Micmacs	Anglais	Études	Collégiales	0	Célibataire
M-30-F-30	30	Abénaquis	Français	Communautaire	Université Équivalent bacc.	1	Union de fait
M-31-F-40	40	Atikamekw	Autochtone	Commerce	Secondaire III	1	Recomposée
M-32-F-27	27	Montagnais-Innus	Français et autochtone	Cinéma	Collégiales D.E.C.	0	Célibataire
M-33-F-42	42	Hurons	Français	Communautaire	Université Certificat	1	Monoparentale
M-35-F-23	23	Montagnais-Innus	Autochtone	Communautaire	Secondaire V	0	Célibataire
M-36-F-40	40	Algonquins	Autochtone	Secrétariat	Secondaire I	2	Mariée
M-37-F-36	36	Hurons	Français	Éducation	Université Doctorat	1	Union de fait
M-39-F-37	37	Autre	Anglais	Communautaire	Secondaire V	0	Célibataire
M-41-F-27	27	Montagnais-Innus	Français	Communautaire	Université Baccalauréat	0	Célibataire
M-42-F-21	21	Cris	Autochtone et anglais	Administration	Secondaire V	0	Mariée
M-43-F-38	38	Inuit	Autochtone	Secrétariat	Secondaire V	5	Union de fait
M-44-F-51	51	Montagnais-Innus	Autochtone	Recherche	Collégiales D.E.C.	3	Monoparentale
M-45-F-17	17	Montagnais-Innus	Français	Étudiante	Secondaire V	0	Célibataire
M-48-F-20	20	Naskapis	Autochtone	Études	Secondaire V	0	Célibataire
M-50-F-28	28	Mohawks	Français	Communautaire	Secondaire V	0	Célibataire
M-51-F-40	40	Inuit	Autochtone	Sans emploi	Secondaire III	3	Union de fait

Annexe 2b : Liste des informatrices de l'échantillon en région

Code	Âge	Première nation ou groupe d'appartenance	Langue maternelle	Secteur d'activité	Scolarité	N^bre d'enfants	Situation familiale
R-07-F-45	45	Montagnais-Innus	Autochtone	Sans emploi	Secondaire II	3	Divorcée
R-08-F-15	15	Montagnais-Innus	Autochtone et français	Études	Secondaire V	0	Célibataire
R-09-F-40	40	Montagnais-Innus	Autochtone	Éducation	Collégiales Attestation	4	Union de fait
R-10-F-25	25	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	Collégiales Attestation	3	Union de fait
R-11-F-24	24	Montagnais-Innus	Autochtone	Éducation	Formation des maîtres autoch.	0	Célibataire
R-12-F-62	62	Montagnais-Innus	Autochtone	Administration	7e année	5	Veuve
R-13-F-16	16	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	Secondaire V	0	Célibataire
R-14-F-42	42	Montagnais-Innus	Autochtone	Santé	10e année	3	Recomposée
R-16-F-60	60	Montagnais-Innus	Autochtone	Artisanat	7e année	3	Divorcée
R-17-F-51	51	Montagnais-Innus	Autochtone	Artisanat	6e année	4	Mariée
R-18-F-45	45	Montagnais-Innus	Autochtone	Éducation	11e année	6	Monoparentale
R-20-F-39	39	Montagnais-Innus	Autochtone	Services sociaux	Secondaire II	4	Monoparentale
R-21-F-39	39	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	Secondaire V	2	Union de fait
R-23-F-50	50	Montagnais-Innus	Autochtone	Études	7e année	5	Mariée
R-52-F-35	35	Algonquins	Autochtone	Études	Secondaire I	3	Union de fait
R-53-F-22	22	Algonquins	Autochtone	Communication	Secondaire II	1	Monoparentale
R-54-F-48	48	Algonquins	Autochtone	Administration	6e année	4	Mariée
R-55-F-39	39	Algonquins	Autochtone	Entretien	Secondaire I	2	Union de fait
R-56-F-45	45	Algonquins	Autochtone	Éducation	Formation des maîtres autocht.	3	Monoparentale
R-57-F-24	24	Algonquins	Français	Communautaire	Collégiales D.E.C.	0	Union de fait
R-58-F-42	42	Algonquins	Autochtone	Entretien	Secondaire II	6	Recomposée
R-59-F-58	58	Algonquins	Autochtone	Administration	6e année	5	Mariée
R-60-F-17	17	Algonquins	Autochtone	Sans emploi	Secondaire III	0	Célibataire
R-61-F-28	28	Algonquins	Autochtone	Administration	Secondaire V	0	Célibataire
R-62-F-34	34	Algonquins	Anglais	Services gouvernementaux	Secondaire V	1	Union de fait
R-63-F-24	24	Algonquins	Autochtone	Études	Secondaire III	4	Union de fait
R-64-F-28	28	Algonquins	Français	Manufacture	Secondaire II	2	Union de fait
R-65-F-46	46	Algonquins	Autochtone	Éducation	6e année	4	Divorcée
R-66-F-30	30	Algonquins	Autochtone	Administration	Collégiales D.E.C.	2	Union de fait
R-67-F-25	25	Algonquins	Autochtone	Santé	Collégiales D.E.C.	2	Union de fait
R-68-F-18	18	Algonquins	Autochtone	Police	Secondaire V	0	Célibataire
R-69-F-37	37	Algonquins	Autochtone	Études	Secondaire II	7	Veuve
R-70-F-51	51	Algonquins	Autochtone	Communautaire	Secondaire I	3	Monoparentale
R-71-F-38	38	Cris	Anglais	Communautaire	Secondaire IV	3	Monoparentale

Annexe 2c : Liste des personnes-ressources

Code	Provenance	Sexe	Identité	Secteur d'activité	Type d'organisation
PR-01-F-NA	Montréal	F	Non-autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-02-F-A	Montréal	F	Autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-03-F-A	Montréal	F	Autochtone	Communautaire	Autochtone
PR-04-F-A	Montréal	F	Autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-05-H-NA	Montréal	H	Non-autochtone	Gouvernemental	Non autochtone
PR-06-F-NA	Montréal	F	Non-autochtone	Gouvernemental	Non autochtone
PR-07-F-NA	Région	F	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Non autochtone
PR-08-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Non autochtone
PR-09-F-A	Région	F	Autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-10-F-A	Région	F	Autochtone	Développement social	Autochtone
PR-11-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Autochtone
PR-12-H-A	Région	H	Autochtone	Développement économique	Autochtone
PR-13-F-NA	Région	F	Non-autochtone	Gouvernemental	Non autochtone
PR-14-F-A	Région	F	Autochtone	Communautaire	Autochtone
PR-15-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Gouvernemental	Non autochtone
PR-16-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-17-H-A	Région	H	Autochtone	Emploi et formation	Autochtone
PR-18-F-NA	Région	F	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Autochtone
PR-19-F-A	Région	F	Autochtone	Établissement d'enseignement	Autochtone
PR-20-F-NA	Région	F	Non-autochtone	Formation professionelle	Autochtone
PR-21-F-A	Région	F	Autochtone	Formation professionelle	Autochtone
PR-22-H-NA	Région	H	Non-autochtone	Établissement d'enseignement	Autochtone

Annexe 2d : Liste des informatrices n'ayant participé à aucun programme et des informateurs participants

Code	Sexe	Âge	Prove-nance	Première nation	Langue maternelle	Secteur d'activité	Scolarité	N^bre d'enfants	Situation familiale
X-06-F-38	F	38	Région	Montagnais -Innus	Autochtone	Éducation	Université Baccalauréat	2	Monoparentale
X-15-F-46	F	46	Région	Montagnais -Innus	Autochtone	Justice	Université Baccalauréat	0	Célibataire
X-19-F-50	F	50	Région	Montagnais -Innus	Autochtone	Éducation	Formation des maîtres autoch.	4	Mariée
X-22-H-37	H	37	Région	Montagnais -Innus	Autochtone	Construction	Secondaire V	2	Marié
X-27-F-31	F	31	Montréal	Montagnais -Innus	Français	Administration	Université Baccalauréat	1	Monoparentale
X-34-F-50	F	50	Montréal	Abénaquis	Français	Communautaire	13^e année	2	Monoparentale
X-38-F-50	F	50	Montréal	Autres	Anglais	Communautaire	Secondaire V	4	Monoparentale
X-40-F-40	F	40	Montréal	Abénaquis	Anglais	Sans emploi	Université Baccalauréat	2	Monoparentale
X-46-H-15	H	15	Montréal	Montagnais -Innus	Français	Sans emploi	Secondaire II	0	Célibataire
X-47-F-66	F	66	Montréal	Abénaquis	Français	Art	12^e année	1	Célibataire
X-49-H-42	H	42	Montréal	Algonquins	Autochtone	Administration	Secondaire IV	2	Garde partagée

ANNEXE 3 : DESCRIPTION DES PROGRAMMES

Équité en matière d'emploi
Date de mise en oeuvre : 1986, modifié en 1996
Affiliation gouvernementale : DRHC

Descriptif	Clientèle	Évaluation
La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* incite les organismes privés sous juridiction fédérale ainsi que la fonction publique canadienne à élaborer des politiques d'embauche destinées spécialement aux groupes cibles identifiés. Leur plan d'action doit préciser les moyens mis en oeuvre, les objectifs et les délais prévus afin d'intégrer au sein de leur personnel des membres de ces groupes habituellement sous-représentés parmi la population active. Les organismes doivent faire état dans leur rapport annuel des acquis à ce sujet.	Femmes, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones du Canada	Bien que des résultats satisfaisants aient été obtenus à l'égard des femmes et des minorités visibles à la suite de la mise en oeuvre de la Loi, l'évaluation du programme faite en 1996 a clairement montré que la situation est encore difficile pour les Autochtones et les personnes ayant des déficiences, qui demeurent sous-représentés au sein de la population active. *« La représentation des Autochtones dans l'ensemble de la population active expérimentée atteignait 2,1 p. 100 en 1986 comparativement à 0,66 p. 100 dans les entreprises visées par la Loi en 1986. En 1993, cette proportion était passée à 1,04 p. 100. Il s'agit certes d'une amélioration, mais à ce moment-là, la proportion des autochtones dans la population active expérimentée avait également augmenté, passant de 2,1 p. 100 en 1986 à 3 p. 100 en 1991(et elle est probablement encore plus élevée depuis). Par conséquent, l'écart entre l'objectif et la réalité s'est en fait élargi au lieu de rétrécir. »* (CPRA, vol. 2, p. 1048, 1996) La représentation autochtone dans les organismes visés par la Loi se concentre surtout dans deux ou trois ministères qui s'occupent plus particulièrement des questions autochtones. En 1993, il semble que beaucoup d'Autochtones recrutés par les employeurs aient quitté leur emploi la même année. Les Autochtones présentent le taux de roulement le plus élevé des quatre groupes cibles. Cette situation serait liée d'une part au fait qu'ils occupaient des postes peu rémunérés avec peu de responsabilités et de possibilités d'avancement et, d'autre part, au fait que les Autochtones se sentiraient étrangers dans ces milieux de travail où il y aurait de grandes divergences entre les cultures autochtones et les cultures organisationnelles tant en ce qui concerne les relations personnelles, les processus décisionnels, les principes de leadership que l'organisation du travail. Les Autochtones seraient particulièrement mal à l'aise avec le jargon bureaucratique et les formalités gouvernementales. Ils considèrent que la fonction publique laisse peu de place à l'autonomie ou à la créativité.

Sources :
- CRPA, vol. 2, 1996
- PR-05-H-NA

Les chemins de la réussite
Date de mise en oeuvre : 1991 à 1996
Affiliation gouvernementale : DRHC

Descriptif	Clientèle	Évaluation
Vers la fin des années 1980, dans le cadre d'une révision de ses approches en matière d'emploi et de formation, le gouvernement fédéral a élaboré une stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre en s'associant au secteur privé et à d'autres partenaires dans le but de mieux planifier les services de formation. Les Autochtones ont été intégrés un peu plus tard à ce processus par une formule complémentaire, mais distincte, intitulée *Les chemins de la réussite*. Ce programme était doté d'un budget de 200 millions de dollars administré par des commissions autochtones de gestion locale (CAGL) affiliées à des instances régionales et nationales représentant plus de 80 p. 100 de la population autochtone. Les CAGL identifiaient les priorités en matière de formation dans leur région ainsi que les bénéficiaires éventuels. Ce sont elles qui veillaient à l'utilisation et à la répartition des budgets en fonction des différents services : orientation, soutien aux demandeurs d'emploi, préparation des entrevues, évaluation des compétences.	Population autochtone du Canada	Bien que cette stratégie ait permis de décentraliser les décisions dans le domaine de la formation, les commissions ont éprouvé des difficultés semble-t-il étant donné les intérêts divergents des diverses parties : Métis, Premières nations, Femmes en milieu urbain, etc. La volonté de représenter les intérêts de chacun dans le domaine de la formation aurait mené à une certaine fragmentation des programmes. Cette absence de vision globale et intégrée au profit de la satisfaction des besoins locaux aurait affecté le fonctionnement général des *Chemins de la réussite*.

Sources :
- Ministère de l'Emploi et de l'Immigration Canada, 1990
- CRPA, vol. 2, 1996

Programmes APTE : PAIE – EXTRA - Rattrapage scolaire - Retour aux études
Date de mise en oeuvre : selon l'inscription à la Sécurité du revenu
Affiliation gouvernementale : le programme APTE est géré par le MSRQ

Descriptif	Clientèle	Évaluation
Le programme APTE accorde une aide financière aux personnes aptes au travail, mais qui n'ont pas les ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins ni à ceux de leur famille. Il comble la différence entre les besoins essentiels des ménages et les ressources dont ils disposent. Le Programme préconise l'intégration ou la réintégration des prestataires de l'aide sociale au marché du travail grâce à diverses mesures visant à accroître l'employabilité. Ces mesures sont de trois ordres : 1) mesures de formation (rattrapage scolaire, retour aux études postsecondaires, formations, etc.); 2) mesures préparatoires à la réintégration au travail (stages en milieu de travail, PAIE, services externes de main-d'oeuvre); 3) activités communautaires (Jeunes volontaires, EXTRA).	Tous les Québécois recevant des prestations d'aide sociale. La population autochtone représente moins de 1 p. 100 des prestataires. Le Ministère assure le financement et administre le programme pour les Inuit, les Cris et les Amérindiens vivant hors communauté et qui se déclarent Autochtones au moment de leur demande d'admission à l'aide sociale. Pour toutes les autres communautés amérindiennes établies au Québec, le financement de l'aide de dernier recours est assuré par le gouvernement fédéral et l'administration en est confiée aux conseils de bande.	Cinq obstacles principaux ont été décrits (MSRQ, 1995) non pas tant en ce qui a trait aux programmes mêmes qu'en ce qui concerne l'intégration des Autochtones au marché du travail : • *un maigre marché du travail en milieu autochtone, à cause d'un faible développement économique*; • *une structure de l'emploi déséquilibrée caractérisée par une forte dépendance à l'égard de l'État*; • *un niveau de scolarisation qui augmente, mais qui demeure faible* (on sait que la scolarisation est un facteur important dans l'intégration au marché de l'emploi); • *des programmes de formation non adaptés*; pour que les Autochtones deviennent vraiment actifs sur le marché du travail, leurs besoins d'alphabétisation et de formation en compétences de base doivent être comblés. L'acquisition des connaissances de 12e année ou des compétences de base est exigée pour entreprendre des programmes de formation professionnelle, comme dans le cas des programmes fédéraux. Une des principales critiques des regroupements autochtones à l'endroit de ces programmes repose sur le fait qu'ils ne sont pas adaptés à la culture des Autochtones. Les styles d'apprentissage des Autochtones, davantage liés aux activités pratiques et aux expériences à l'intérieur et à l'extérieur de la classe, ne correspondent pas aux programmes conçus pour l'ensemble de la population; • *des difficultés avec les services de main-d'oeuvre*; certaines difficultés seraient peut-être attribuables aux différences culturelles qui existent entre les Autochtones et le personnel des centres d'emploi du Canada.

Source :
- MRSQ, 1995

Stratégie jeunesse (Volet autochtone)
Date de mise en oeuvre : 1996
Affiliation gouvernementale : avant 1996, le volet autochtone de Stratégie Jeunesse était administré par la Direction des ressources humaines du Canada. Depuis 1996, au Québec, ce sont différentes instances autochtones, telles l'Institut culturel et éducatif montagnais (ICEM), l'Administration régionale crie, l'Administration régionale kativik, la Commission scolaire naskapie, la Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec (CDRHPNQ), le Centre éducatif des Premières nations (CEPN), qui sont chargées de gérer les fonds.

Descriptif	Clientèle	Évaluation
Le programme général s'adresse à l'ensemble des jeunes Canadiens, mais un volet spécifique concerne les Autochtones. Cinq programmes d'emploi ou de formation s'adressent aux jeunes Inuit et Amérindiens : 1) le programme carrière-été; 2) le programme d'alternance travail-étude; 3) le programme expérience de travail; 4) le programme de camps en science et en technologie; 5) le programme d'entreprenariat.	Les jeunes Inuit et les jeunes Amérindiens des Premières nations du Québec âgés de 15 à 29 ans.	Aucune évaluation de ce programme n'est disponible pour l'instant. Toutefois d'après la CDRHPNQ, la problématique des jeunes est particulière. Ainsi, les jeunes des communautés autochtones seraient difficiles à rejoindre car ils sont souvent démotivés et ont peu confiance en eux et en leur avenir. Ils s'intégreraient difficilement aux mesures d'employabilité car ils ne répondraient pas souvent aux critères minimum, en termes de qualifications et d'intérêt. La CDRHPNQ a donc mis sur pied en 1997 un programme particulier pour répondre aux besoins des jeunes en utilisant les fonds de Stratégie Jeunesse. Ce programme encadre une trentaine de jeunes dans chacune des 28 communautés desservies par la Commission.

Sources :
- MAINC, 1998
- PR-01-F-NA

Initiative sur la participation des autochtones au marché du travail (IPAMT)
Date de mise en oeuvre : lancée en 1991, l'IPAMT a vu son mandat renouvelé et élargi en 1996.
Affiliation gouvernementale : l'IPAMT relève à la fois du MAINC et du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Descriptif	Clientèle	Évaluation
L'IPAMT a pour objectif de favoriser l'intégration des Autochtones au marché du travail. Pour ce faire, l'IPAMT mène diverses activités visant à aider à la fois les employeurs et les Autochtones dans la promotion de l'emploi, le recrutement et le maintien en fonction des employés. Au nombre des activités de l'IPAMT au Québec, soulignons sa participation à des projets de formation de la main-d'oeuvre, à la mise sur pied de conférences relatives au développement de l'emploi, à l'actualisation de différents projets visant à favoriser la poursuite des études chez les jeunes Autochtones et le développement d'un intérêt particulier pour les professions de l'avenir.	Employeurs canadiens et Autochtones du Canada	Aucune information n'est disponible à ce sujet.

Sources :
- MAINC, 1997
- PR-06-F-NA

Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec Date de mise en oeuvre : avril 1996 Affiliation gouvernementale : CDRHPNQ, une composante de l'Assemblée des Premières nations du Québec et du Labrador (APNQL)		
Descriptif	**Clientèle**	**Évaluation**
Pour faire suite aux engagements pris avec *Les chemins de la réussite*, le gouvernement du Canada a conclu une série d'ententes cadres en matière d'emploi avec l'Assemblée des Premières nations, le Ralliement national des Métis et Inuit Tapirisat du Canada. Ces ententes nationales ont conduit à l'élaboration d'ententes bilatérales régionales avec les Premières nations. Plus de 50 ententes bilatérales ont été signées à ce jour au Canada. L'Accord bilatéral régional intervenu avec l'APNQL a été signé en janvier 1996. Depuis lors, les sommes consenties à la plupart des Autochtones du Québec pour des projets d'emploi ou de formation sont administrées par la CDRHPNQ. Ainsi, les programmes autrefois gérés dans le cadre de la stratégie *Les chemins de la réussite* relèvent aujourd'hui de la CDRHPNQ.	29 communautés autochtones de huit Première nations (Abénaquis, Algonquins, Atikamekw, Hurons, Micmacs, Mohawks, Montagnais-Innus et Naskapis). L'accord concerne également les Autochtones qui vivent à Montréal et à Québec.	Un des points positifs de cet accord est la décentralisation des pouvoirs. Ce sont les commissions locales des Premières nations (CLPN) qui décident des priorités de formation, des bénéficiaires de cette formation et des sommes qui sont allouées à certains services d'emploi. Les communautés ont donc une plus grande marge de manoeuvre pour satisfaire les besoins particuliers de leur clientèle. Les défis que posent la mise en oeuvre de l'Accord bilatéral régional sont nombreux et reposent en bonne partie sur les épaules des agents locaux, soit deux ou trois personnes dans chaque communauté, rarement davantage. Il leur appartient de bien connaître la situation du marché du travail aux niveaux local, régional et provincial, de se familiariser avec les multiples programmes existants, de créer des outils pour venir en aide à la clientèle, de recevoir et de traiter les demandes, d'assurer le suivi des dossiers, de promouvoir des partenariats avec des employeurs éventuels, de gérer les budgets, de produire les rapports administratifs, les bilans et les évaluations, etc. Un défi en particulier se pose en ce qui a trait aux Autochtones qui résident hors communauté. Les budgets dévolus à cette clientèle représentent quelque 8 p. 100 du budget total de l'accord alors que les sources officielles estiment cette proportion à 20 p. 100. Qui plus est, seules les villes de Montréal et de Québec sont visées par cet accord à l'heure actuelle. Les clientèles grandissantes des villes de Hull, La Tuque et Val-d'Or ne peuvent donc en bénéficier.
Sources : • Green, 1998 • Whiteduck, 1996 • CDRHPNQ, 1997		

Initiative d'emploi pour les autochtones en milieu urbain
Date de mise en oeuvre : 1996
Affiliation gouvernementale : les fonds proviennent de DRHC

Descriptif	Clientèle	Évaluation
Depuis 1996, afin de répondre aux besoins en matière d'emploi des Autochtones du milieu urbain, une aide financière a été accordée à trois organismes par Développement des ressources humaines Canada (Association nationale de centres d'amitié, Association des femmes autochtones du Canada, Congrès des peuples autochtones) dans le but de financer des projets de création d'emplois et de formation. Dans le cas de l'AFAQ, l'objectif est d'assister 34 femmes et de créer pour elles quelque 20 emplois. Le programme de l'AFAQ comprend trois volets : la formation, l'emploi et l'aide à la petite entreprise. En identifiant d'abord les besoins des femmes en fonction de leurs antécédents scolaires et professionnels, l'AFAQ les oriente vers l'un ou l'autre de ces volets. Par exemple, on propose des cours de formation ou de rattrapage aux femmes faiblement scolarisées et qui n'occupent plus d'emploi depuis une longue période. Les demandes et les dossiers sont traités au cas par cas. L'encadrement des femmes et le suivi des dossiers sont les priorités du programme. Les femmes inscrites à ce programme sont orientées et assistées dans leur démarche d'emploi et de formation et reçoivent un soutien financier.	Les Autochtones en milieu urbain	Dans le cas des programmes de l'AFAQ, on a constaté des problématiques différentes selon la ville où sont offerts les programmes d'emploi. Le taux de placement en emploi à Montréal, comparativement à Québec par exemple, est plus faible. Les Autochtones qui vivent à Montréal ne forment pas un groupe homogène et il est donc difficile d'établir des programmes d'emploi adaptés à leurs besoins particuliers. Cependant, il semble que les objectifs généraux de ces programmes, tant à Montréal que dans les autres villes, soient atteints. D'abord, le fait d'avoir ciblé les femmes des milieux urbains a répondu à un réel besoin. Ces femmes, de plus en plus nombreuses, n'ont souvent pas accès aux programmes d'employabilité dispensés dans les communautés. Ensuite, le traitement cas par cas des dossiers et le suivi contribuent à l'efficacité du programme. Malgré toutes les difficultés que peuvent rencontrer les femmes autochtones dans leurs démarches en vue d'obtenir un emploi, il semble que ces dernières soient plus nombreuses et plus intéressées que leurs confrères masculins à participer à différents programmes d'employabilité.

Sources :
- DRHC, 1997
- PR-03-F-A

Carrières en santé pour les Indiens et les Inuit Date de mise en oeuvre : 1989 Affiliation gouvernementale : Santé Canada		
Descriptif	**Clientèle**	**Évaluation**
Ce programme vise à encourager et à soutenir la participation des Autochtones intéressés par une formation professionnelle ou para-professionnelle dans le domaine de la santé. La remise de bourses et l'inscription à des programmes communautaires ou d'emploi en sont les moyens d'action privilégiés.	Les Autochtones du Canada Selon le programme, des antécédents scolaires particuliers peuvent être exigés.	Aucune information n'est actuellement disponible à ce sujet.
Source : • Santé Canada, 1996		

NOTES

[1] Le terme autochtone est utilisé dans un sens générique. Il sert à désigner, globalement, la population amérindienne, la population inuite et la population métisse. D'autres termes sont également utilisés pour désigner différentes catégories de personnes qui font partie de l'ensemble de la population autochtone du Canada et du Québec (par exemple, les Indiens inscrits et les Indiens sans statut); des précisions à ce sujet sont fournies dans le chapitre 1 de ce rapport.

[2] Les programmes d'employabilité englobent les programmes d'emploi, les programmes d'accès à l'emploi, les programmes de formation et les programmes d'aide à l'entreprise. Il s'agit d'une appellation générique employée pour désigner l'ensemble de ces programmes.

[3] On trouvera en annexe les listes des caractéristiques sociographiques de chacun des échantillons constitués lors de l'enquête.

[4] Ce chiffre, extrait du Répertoire d'affaires autochtones du Québec (1998), est basé sur les données du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec et du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Il correspond au nombre de personnes ayant le statut d'Indien inscrit selon la *Loi sur les Indiens*. Ce nombre exclut les Métis de seconde génération et les Indiens sans statut, mais inclut les Inuit.

[5] Bien que des terres soient réservées pour les Malécites, la totalité du groupe réside à l'extérieur de ces terres.

[6] Au Québec, il est d'usage courant de parler de communautés autochtones, et non de réserves indiennes, d'autant plus que plusieurs villages autochtones de la province ne sont pas des réserves au sens de la *Loi*. Dans le cadre de l'enquête du Partenariat Mikimon, le terme « communauté » a généralement été retenu; la situation est différente dans le recensement des sources documentaires, qui emploient généralement les catégories Indiens des réserves et Indiens hors réserve.

[7] Lors du recensement de 1991, toutes les personnes ayant déclaré au moins une ascendance autochtone ont été considérées comme Autochtones. En 1996, les répondants et répondantes devaient s'identifier directement à au moins un groupe autochtone parmi les trois groupes suivants : les Indiens d'Amérique du Nord, les Métis et les Inuit (Statistique Canada, 1993).

[8] Le Partenariat Mikimon estime, pour sa part, que toutes origines confondues, la population autochtone de Montréal se chiffrerait plutôt actuellement entre 25 000 et 30 000 personnes. Cette population provient en majeure partie des communautés autochtones du Québec, mais un nombre croissant d'Autochtones en provenance des autres provinces canadiennes et des États-Unis vient grossir les effectifs.

[9] La *Loi sur les Indiens* établit un cadre administratif et juridique à l'intention des Indiens et définit le régime de tutelle dont ils font l'objet. Ce régime s'applique à tous les aspects de la vie des particuliers et des bandes indiennes (santé, éducation, structure politique et administrative, cadre foncier, etc.). En vertu de cette loi, toute personne reconnue comme indienne se voit attribuer un statut particulier, celui d'Indien inscrit. La Loi se prononce également sur le statut des Métis et des Indiens sans statut. Jusqu'au dernier amendement de cette loi en 1985, la grande majorité de ces Indiens sans statut étaient en fait des Indiennes à qui le statut avait été retiré à la suite de leur mariage avec un non-Indien. Cette disposition juridique était d'autant plus discriminatoire qu'une femme non indienne qui épousait un Indien inscrit se voyait automatiquement accorder le statut d'Indienne inscrite. Ainsi, en plus de faire des Indiens des individus dominés et de seconde zone, la *Loi* reproduisait, dans sa lettre même, un deuxième niveau de domination en légitimant une hiérarchie entre les hommes et les femmes, en reconnaissant uniquement la filiation paternelle et en refusant aux Indiennes mariées avec des non-Indiens le droit d'habiter une réserve et d'avoir accès, en conséquence, aux services de base. Ce n'est qu'après 20 ans de lutte livrée par des associations de femmes autochtones du Canada, dont principalement l'Association des femmes autochtones du Québec, et plusieurs causes portées en justice que la Loi C-31, adoptée en 1985, a aboli les dispositions légitimant cette discrimination fondée sur le sexe. À partir de ce moment, certaines femmes auparavant exclues et leur descendance métisse ont pu réintégrer leur bande d'origine et parfois même retourner vivre dans les réserves. Cependant, les bandes indiennes régies par des conseils de bande (également prévus dans la *Loi sur les Indiens*) n'ont pas toutes adopté les mêmes mesures destinées à accueillir ces femmes; par conséquent, plusieurs d'entre elles font encore l'objet de discrimination de la part des autorités locales (AFAQ, 1993).

[10] En région périphérique, cette situation n'est cependant pas exclusive à la population autochtone.

[11] L'échantillon dont il est question était formé d'informatrices qui ont participé aux programmes d'employabilité. Comme on l'a signalé dans l'introduction, les listes détaillées des échantillons sont reproduites en annexe.

[12] La liste détaillée des informatrices en provenance de la région est fournie en annexe.

[13] À partir des années 1950 et jusqu'à la fin des années 1970 approximativement, de nombreux enfants amérindiens du Québec et du Canada ont été envoyés – plus souvent qu'autrement de force – dans des pensionnats afin d'y recevoir l'éducation à laquelle ils avaient droit « comme tous les autres enfants du pays ». Déracinés, isolés dans un milieu dont ils ne connaissaient ni les repères ni les codes, éduqués dans une langue étrangère, souvent éloignés de leur foyer de septembre à juin, ces enfants d'autrefois sont devenus des adultes de 30, 40 ou 50 ans pour qui l'aventure scolaire demeure un souvenir extrêmement douloureux et rempli d'amertume.

[14] Les étudiantes et étudiants qui reçoivent une allocation financière du conseil de bande de leur communauté pour faire des études postsecondaires ne sont pas considérés comme participant à un programme de formation.

[15] Une description détaillée de chacun de ces programmes est fournie à l'annexe 3.

[16] À Montréal, l'Association de la main-d'oeuvre autochtone de Montréal (AMAM) s'occupait au moment de l'enquête de la gestion et de l'application des programmes d'employabilité.

[17] Il faut cependant préciser que plusieurs d'entre elles ont participé à des programmes lorsqu'elles vivaient dans une communauté ou lorsqu'elles y retournaient pendant une courte période (l'été par exemple).

[18] Tel qu'il est indiqué précédemment, un code a été attribué à chacune des informatrices afin de respecter l'anonymat; le code M-39-F-37 signifie qu'il s'agit de l'échantillon du milieu urbain (M), de l'entrevue n° 39 et d'une femme (F) de 37 ans. Le même code a été utilisé en région avec la lettre « R » pour indiquer la provenance.

[19] La liste détaillée des personnes-ressources consultées est fournie en annexe.

[20] Dans le cas de personnes-ressources (PR), le code correspond au numéro d'entrevue (17), au sexe (H=Homme; F=Femme) et l'identité (A = Autochtone; NA = non-Autochtone).

[21] Étant donné que les résultats ponctuels ont fait l'objet d'une récapitulation à la fin de chacun des chapitres, l'intention n'est pas de répéter cette information déjà largement contextualisée. L'objectif dans cette conclusion est plutôt de mettre en évidence des éléments clés de l'analyse sur lesquels repose le questionnement proposé dans cette dernière section.

Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques
de Condition féminine Canada
Appel de propositions :
La transformation du rôle de l'État, le travail rémunéré et non rémunéré : des femmes et la vulnérabilité des femmes à l'égard de la pauvreté *

Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses de l'industrie du vêtement au Canada et à l'étranger
Lynda Yanz, Bob Jeffcott, Deena Ladd et Joan Atlin
Maquila Solidarity Network (Canada)

Services d'appoint aux personnes handicapées, options en matière de politiques et conséquences pour l'égalité des femmes
Institut Roeher
Marcia Rioux, Michael Bach, Melanie Panitch, Miriam Ticoll et Patrica Israel

Les femmes et le travail par téléphone : répercussions de la technologie, de la restructuration et de la réorganisation du travail sur le secteur des centres d'appels
Ruth Buchanan et Sarah Koch-Schulte

Les femmes autochtones et l'emploi : défis et enjeux des programmes d'employabilité au Québec
Le Partenariat Mikimon, Association des femmes autochtones du Québec / INRS-Culture et Société
Carole Lévesque, Nadine Trudeau, Joséphine Bacon, Christiane Montpetit, Marie-Anne Cheezo, Manon Lamontagne et Christine Sioui Wawanoloath

Des indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans les communautés
Louise Toupin et Nadine Goudreault, Relais-femmes

Les femmes et le travail à domicile : cadre législatif canadien
Katherine Lippel, Stephanie Bernstein et Lucie Lamarche

Travail non rémunéré et macroéconomie : nouveaux débats, nouveaux outils d'intervention
Isabella Bakker

* Certains de ces documents sont encore en voie d'elaboration; leurs titres ne sont donc pas nécessairement définitifs.